

Hely Huttunen
Tiina Hämäläinen

”KAKS YHDEN HINNALLA”
Työparityöskentely työtteenä etsivässä
nuorisotyössä

Opinnäytetyö

Humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto

Yhteisöpedagogikoulutus

2022



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Yhteisöpedagogi (AMK)
Tekijät	Hely Huttunen & Tiina Hämäläinen
Työn nimi	”Kaks yhden hinnalla” Työparityöskentely työtteenä etsivässä nuorisotyössä
Toimeksiantaja	Hämeenlinnan kaupunki, Nuorisopalvelut
Vuosi	2022
Sivut	60 sivua, liitteitä 1 sivu
Työn ohjaaja	Katja Komonen

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata työparityöskentelyä Hämeenlinnan kaupungin etsivässä nuorisotyössä. Työn avulla haluttiin antaa konkreettinen kuva työparityöskentelyn arjesta ja työntekijöiden sille antamista merkityksistä. Tutkimuskysymysten avulla selvitettiin, minkälaista työparityöskentely on Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä ja millaisia merkityksiä työntekijät antavat työparityöskentelylle. Työn tavoitteena oli antaa välineitä työparityöskentelyn kehittämiseksi etsivän nuorisotyön lisäksi kaikkialle nuorisotyöhön.

Aineisto kerättiin neljältä Hämeenlinnassa etsivää nuorisotyötä työparityönä tekevältä nuorisotyöntekijältä. Aineiston keruu oli kaksivaiheinen prosessi, joka koostui haastateltaville esitetystä avoimesta kysymyksestä ja aineistolähtöisesti muodostetusta teemahaastattelusta. Runsaan haastatteluaineiston analysoinnissa hyödynnettiin sisällönanalyysia, joka aloitettiin jo aineistonkeruuvaiheessa. Teemoittelua hyödynnettiin aineistonkeruun lisäksi myös analyysivaiheessa.

Opinnäytetyön tulokset jakautuvat tutkimuskysymysten mukaisesti Hämeenlinnan mallin kuvaukseen ja työntekijöiden työparityöskentelylle antamiin merkityksiin. Hämeenlinnan mallissa kuvataan työparityöskentelyn käytännön toteutusta työ- ja roolijakojen, työmenetelmien, asiakasprosessin sekä työparisuhteen näkökulmista. Hämeenlinnan malliin syvennytään haastattavien työparityöskentelylle antamien merkityksien kautta. Niitä ovat luottamus, sitoutuneisuus, oppiminen, turvallisuus, työhyvinvointi ja vaikuttavuus.

Hämeenlinnan etsivän nuorisotyön työparityöskentelyn edellytyksiä ovat luottamus ja sitoutuneisuus. Etsivän nuorisotyön tiimiä, työparisuhdetta ja siihen liittyvää prosessia pidetään arvossa. Työparin keskinäinen vuorovaikutus ja yhteinen reflektio työtapana kulkevat mukana koko ajan. Työparityöskentelyn tuottaman moninaisen oppimisen ja sen monipuolisen hyödyntämisen, koetun turvallisuuden tunteen ja lisääntyneen työhyvinvoinnin nähdään tuottavan vaikuttavaa työtä Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä. Tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina, sillä tulokset vastasivat tutkimuskysymyksiin ja niissä esiintyi paljon samankaltaisuuksia aikaisempiin työparityön tutkimuksiin verraten. Tuloksia voidaan hyödyntää työparityöskentelyssä nuorisotyön lisäksi muillakin aloilla.

Asiasanat: etsivä nuorisotyö, etsivä sosiaalityö, nuorisotyö, parityöskentely, työparityöskentely

Degree title	Bachelor of Humanities
Author (authors)	Hely Huttunen & Tiina Hämäläinen
Thesis title	“Two for the price of one” Pair work approach in outreach youth work
Commissioned by	The city of Hämeenlinna, Youth Service
Time	2022
Pages	60 pages, 1 page of appendices
Supervisor	Katja Komonen

ABSTRACT

Outreach youth work provides individual support for young adults by means of social empowerment. Working in pairs has been regarded as an effective approach for example in social work. Nevertheless, this area has received little attention in the research on outreach youth work. This thesis examines the pair work approach in outreach youth work in the city of Hämeenlinna. The objective of this thesis was to review pair work practices and investigate what pair work meant to the youth workers. The pair work approach means working consistently and systematically with the same pair.

The study was qualitative, and four outreach youth workers were interviewed. The data was collected by using both open questions and theme interviews with an inductive approach. The data was interpreted by content and thematic analysis. The results were divided into two areas: how the pair work was implemented and what the pair work meant to the youth workers.

The key elements in the implementation of pair work in outreach youth work in the city of Hämeenlinna were teamwork, clear roles and tasks for each youth worker, work processes including processes to interact with the client and the relationship between the youth workers. It was emphasized that the pair work approach requires trust and commitment between youth workers. The respondents saw that the key outcomes of working in pairs are the various learning opportunities, safety at work and well-being at work. Interaction and reflection between the youth workers had a significant role in the pair work approach. The youth workers experienced working in pairs as an effective approach in outreach youthwork.

The results of this thesis can be used in developing outreach youth work and in implementing a pair work approach in youth work in general. Pair work from the perspective of a young person is an aspect that would require further research. How does the young person perceive the situation when there are more than one person discussing and meeting with them? Do they see it as an approach that has benefits for them? The respondents mentioned that they feel that they learn on many levels and about many topics when the pair work approach is used. It would be interesting to study this more as well.

Keywords: outreach youth work, outreach social work, youth work, pair work, working in pairs

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	ETSIVÄ NUORISOTYÖ.....	7
2.1	Etsivän nuorisotyön käsite	7
2.2	Etsivän nuorisotyön historiaa	8
2.3	Etsivän nuorisotyön perusta	9
2.4	Etsivän nuorisotyön menetelmän kuvaus	13
2.5	Etsivä nuorisotyö Hämeenlinnassa.....	15
3	TYÖPARITYÖSKENTELEY.....	15
3.1	Työparityöskentelyn käsite	15
3.2	Työparityöskentelyn perusta.....	16
3.3	Työparityöskentelyn mahdollisuudet.....	18
3.4	Aiemmat tutkimukset	19
3.5	Omat näkökulmavalinnat	21
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	22
4.1	Tutkimuksen kohde ja kohderyhmä	22
4.2	Tutkimuskysymykset.....	22
4.3	Tutkimusote ja aineistonkeruumenetelmä	22
4.4	Aineistonkeruuprosessi.....	24
4.5	Aineisto ja analyysi	27
5	TULOKSET.....	28
5.1	Hämeenlinnan malli	28
5.2	Luottamus	32
5.3	Sitoutuneisuus	34
5.4	Oppiminen	36
5.5	Turvallisuus	40
5.6	Työhyvinvointi.....	42
5.7	Vaikuttavuus	45

6	POHDINTA	47
6.1	Johtopäätökset ja tulosten pohdinta	47
6.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi ja eettisyys	52
6.3	Opinnäytetyöprosessin pohdinta ja jatkotutkimusehdotukset	55
	LÄHTEET	57
	LIITTEET	

Liite 1. Teemahaastattelurunko

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aiheena on työparityöskentely työtteenä Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä. Opinnäytetyön käsitteinä ovat etsivä nuorisotyö ja työparityöskentely. Opinnäytetyössämme tutkimme, mitä työparityöskentely on Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä ja millaisia merkityksiä työntekijät työparityöskentelylle antavat. Haluamme tutkimuksen avulla antaa konkreettisen kuvan työparityöskentelyn arjesta ja työntekijöiden sille antamista merkityksistä Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä. Tavoitteenamme on antaa välineitä työparityöskentelyn kehittämiseksi etsivän nuorisotyön lisäksi koko nuorisotyön kentällä.

Etsivä nuorisotyö tarjoaa yksilöllistä tukea syrjäytymisvaarassa olevalle nuorelle (Bamming & Hilpinen 2016, 7). Tuen avulla vahvistetaan nuoren kasvua, itsenäisyyttä, osallisuutta yhteiskuntaan ja elämänhallintaa (Aluehallintovirasto s.a). Kunta on velvollinen järjestämään tai hankkimaan toisaalta etsivän nuorisotyön palvelun (Nuorisolaki 21.12.2016/1285, 10. §.) Moniammatillinen parityö on yksi vakiintuneista työmuodoista etsivässä nuorisotyössä (Huhtajärvi 2008, 450).

Majan (2011, 77–78) mukaan parityö voi merkitä satunnaista yhteistyötä tai jatkuvampaa työtapaa. Tässä opinnäytetyössä työparityöskentelyllä tarkoitetaan työtapaa, jota toteutetaan saman työparin kanssa suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Työparityöskentelyn perustan muodostavat dialogisuus, vuorovaikutuksellisuus, työparin välinen dynamiikka ja reflektio sekä organisaation tuki (Seinä & Helander 2007, 19–21, 28–29, 43).

Suomessa etsivää nuorisotyötä tehdään sekä yksin että työparityönä (Karhutaival 2022). Hämeenlinnassa työparityöskentelyä on toteutettu toiminnan alusta asti (Selkälä 2018, 12). Etsivässä nuorisotyössä työparityöskentelyä on kuitenkin tutkittu vain vähän. Sosiaali- ja kasvatusalalla tutkimuksia työparityöskentelystä on tehty enemmän. Aiemmissä tutkimuksissa on tuotu esiin mm. työparityöskentelyn hyötyjä ja työparityöskentelyn onnistumisen edellytyksiä ja työparityöskentelyä edistäviä tekijöitä (esim. Laitalainen & Sammalisto 2017, 61–63).

Opinnäytetyön aihe nousi Hämeenlinnan kaupungin nuorisopalveluiden aloitteesta. Työn tilaajalla oli tarve kuvata työparityöskentelyä Hämeenlinnan etsivän nuorisotyön työotteena. Toinen opinnäytetyöntekijöistä työskentelee Hämeenlinnan kaupungin nuorisopalveluissa etsivänä nuorisotyöntekijänä, joka syventää opinnäytetyön näkökulmia. Toinen opinnäytetyöntekijä työskentelee Lahdessa kuntouttavassa työtoiminnassa työvalmentajana tuoden näkökulmiin monipuolisuutta.

Opinnäytetyöprosessi sai alkunsa keväällä 2022 ja haastattelut toteutettiin neljälle etsivän nuorisotyön tekijälle loppukesällä 2022 Hämeenlinnassa. Opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Halusimme saada kokemuksellista tietoa työparityöskentelystä etsivässä nuorisotyössä ja nostaa haastateltavan oman kokemuksen esiin mahdollisimman läheltä ja aidosti. Tutkimuksessa yhdistyvät strukturoimaton avoin kysymys ja teemahaastattelu, jotka yhdessä muodostavat syvähaastattelun. Tutkimuksemme on induktiivinen eli aineistolähtöinen. Avoimen kysymyksen avulla kerätty aineisto toimi lähtökohtana teemahaastattelulle. Sisällönanalyysimenetelmänä käytimme teemoittelua.

2 ETSIVÄ NUORISOTYÖ

2.1 Etsivän nuorisotyön käsite

Etsivä nuorisotyö on erityisnuorisotyötä, joka on yksi sosiaalisen nuorisotyön muodoista ja se on suunnattu alle 29-vuotiaille nuorille (Bamming & Hilpinen 2016, 7). Se voidaan nähdä myös varhaisen tunnistamisen ja tuen muotona (Nivala & Ryyänen 2019, 282). Aluehallintovirasto jakaa opetus- ja kulttuuriministeriön avustuksia etsivien nuorisotyöntekijöiden palkkauksen tueksi (Paananen ym. 2022, 81). Kunta on velvollinen tarjoamaan tarpeeksi koulutettuja ja kokemusta omaavia henkilöitä etsivään nuorisotyöhön. Etsivän nuorisotyön järjestäjinä voivat toimia kunta, kunnat yhdessä tai nuorten palveluita tuottavat yhteisöt. Kunnan tehtävä on valvoa lain toteutumista. (Nuorisolaki 10. §.)

Nuorisolain mukaan etsivälle nuorisotyölle tulee ilmoittaa tiedot oppivelvollisuuden piiriin kuulumattomista nuorista, jotka keskeyttävät toisen asteen opinnot (Laki nuorisolain 11 §:n muuttamisesta 30.12.2020/1232, 11. §) tai nuorista, jotka vapautetaan tai jotka keskeyttävät varusmies- tai siviilipalveluksen

(Nuorisolaki 11. §). Muita yhteydenottotahoja voivat olla nuoret itse, nuoren lähipiiri ja muut viranomaistahot (Paananen ym. 2022, 29).

Etsivän nuorisotyön tarkoitus on antaa syrjäytymisvaarassa olevalle nuorelle yksilöllistä tukea ja apua niin työllistymiseen, opiskeluun kuin arkeen. Nuorelle turvallinen, vapaaehtoinen ja luottamuksellinen vuorovaikutus johdattaa nuoren hänelle sopivien ja eteenpäin vievien palveluiden piiriin. (Bamming & Hilpinen 2016, 7.) Etsivällä nuorisotyöllä saadaan edistettyä nuoren kasvua, itsetunnetta, osallisuutta yhteiskuntaan ja elämänhallintaa (Suomen nuorisotyön tilastot s.a). Etsivä nuorisotyö on liikkuvaa työtä ja toimintaympäristöinä voivat olla esimerkiksi kadut, kahvilat, eri palveluiden toimitilat ja verkkoympäristöt (Paananen ym. 2022, 21).

2.2 Etsivän nuorisotyön historiaa

Etsivä nuorisotyö sai alkunsa 1800-luvulla Englannissa pelastusarmeijan antaessa apuaan sitä tarvitseville (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 21). Suomeen etsivä nuorisotyö kantautui 1960-luvulla, jolloin kaupunki ja seurakunta tekivät ennaltaehkäisevää työtä nuorisojengien kanssa menemällä suoraan nuorten pariin estäen räjähdysmäisesti kasvussa olevaa huumeidenkäyttöä. Hyvin nopeasti toiminta laajeni erilaisille kokoontumisille ja festivaaleille. Tarkoituksena oli saada vuorovaikutussuhde kohderyhmään ja ennaltaehkäistä ongelmien syntymistä. Nuorten päihdetyö, kunnallinen ja seurakunnan erityisnuorisotyö ja raittiustoimiston nuorisoneuvonta järjestivät 1980-luvulla etsivän nuorisotyön palvelua, mutta toiminta oli sekavaa ja raamitonta. Työn tekemiseen kättä vattiin järjestystä ja mallia työntekijöiden hyvinvoinnin ja työn pitkäjänteisen suorittamisen tueksi. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 16.)

Nykyaikaiseen muotoonsa etsivä nuorisotyö alkoi kehittyä Norjassa 1960-luvun lopussa. Siellä alettiin tutkimaan ja opettamaan etsivää työtä korkeakouluissa ja sen vuoksi Norja on esikuvana etsivälle nuorisotyölle. Suomessa otettiin vaikutteita Norjasta 1980-luvun lopussa ja moniammatillinen ote laajeni. 1990-luvun alussa Tampereella toteutettiin ensimmäinen kokeiluhanke Norjan mallin mukaisesti etsivässä nuorisotyössä, joka kohdentui riskioloissa kasvavan nuorison ympäristöön. Kokeiluun osallistui niin sosiaalialan kuin nuorisotyön ammattilaisia ja heistä tehtiin työpareja etsivään nuorisotyöhön.

Tavoitteena oli suunniteltu moniammatillinen ja prosessinomainen nuorten ympäristöissä toteutettu työ. Kokeilu oli menestys, joten se jäi pysyväksi toiminnan malliksi. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 17–18.)

Etsivän nuorisotyön mallin kehitystä tapahtui tuolloin myös Pro-tukipisteellä pääkaupunkiseudulla hollantilaisen outreach-menetelmän avulla, jossa avun tarpeessa olivat seksityöläiset. Tavoitteena oli saada myös ammatillinen peruskoulutus etsivään nuorisotyöhön. Se, mitä etsivä nuorisotyö oli alussa, on kokenut suuren muutoksen tähän päivään. Nykypäivänä alan työntekijöille mahdollistetaan työnohjaus ja heillä on mahdollisuuksia kehittyä työssään opintojen avulla. Työskentelyn suunnitelmallisuuteen ja dokumentointiin panostetaan. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 18–19.)

2.3 Etsivän nuorisotyön perusta

Aalto ym. (2007, 20) kuvailevat etsivän nuorisotyön olevan varhaista puuttamista, kohderyhmän kuulemista, palveluiden saatavuuden turvaamista, kontaktin luomista syrjäytymisvaarassa oleviin sekä tiedottamista, ohjausta ja neuvontaa erilaisista tarjolla olevista asianmukaisista palveluista. Motivointia vaativat mm. sosiaali- ja terveystyöpalveluiden käyttö. Etsivä nuorisotyö valmentaa nuorta tukijärjestelmän käyttöön ja toisaalta valmentaa tukijärjestelmää oikeanlaisen palvelun tarjoamiseen nuorelle. Etsivä työ toimii tiedonhankkijana ja tiedottajana kohderyhmän tarpeista ja elinoloista, joka mahdollistaa palvelujen kehittämisen kohderyhmälle sopivaksi. Etsivä työ tukee poliittista ja hallinnollista vastuunottamista kohderyhmästä. (Aalto ym. 2007, 20.)

Nuorisotyö on erilaisissa ympäristöissä toteutettavaa sosiaalipedagogista kasvatustyötä. Se on niin sanottua nonformaalia kasvatusta. Se ei ole niin säädeltyä kuin formaalissa kouluympäristössä tehty kasvatustyö. Nuorisotyön tehtävä on edistää ja vahvistaa nuoren kykyä toimia yhteiskunnassa ja edesauttaa nuoren itsetuntemusta ja omien vahvuuksien tunnistamista. Se pyrkii tukemaan nuoren kokonaisvaltaista kasvua aikuiseksi ja täysivaltaiseksi yhteiskunnan jäseneksi. Sosiaalipedagogista nuorisotyötä tehdään erilaisin menetelmin eri organisaatioissa. Yhteisinä elementteinä ovat nuoren omat kasvun lähtökohdat, tarpeet, unelmat, nykyhetki, vuorovaikutussuhteet aikuisiin, toisiin nuoriin ja ympäristöön. (Nivala & Ryyänen 2019, 243–244.)

Nuorisotyöntekijä on pedagogisessa suhteessa nuoreen kulkiessaan nuoren vierellä selvittäen ja pohtien yhdessä nuoren kanssa ratkaisuja nuorta askaruttaviin kysymyksiin. Hän vahvistaa nuoren minuutta ja auttaa nuorta olemaan osana yhteiskuntaa. Dialogisuus on tärkeässä asemassa nuoren ja työntekijän välillä. Nuorisotyöntekijän tehtävä on tukea nuoren omaa näkemystä oman elämänsä herrana ja kannustaa häntä toimijuuteen. Tasapainoilu nuoren autonomisen toimijuuden ja ammatillisen tukemisen sekä sosiaalisen kontrollin välillä vaatii työntekijältä taitoa oman työn reflektointiin. Sosiaalipedagoginen ote näkyy nuoren kunnioituksessa ja siinä, että hänet huomioidaan ainutlaatuisena yksilönä ja kokonaisvaltaisena sekä todellisena tasavertaisena persoonana. (Nivala & Rynänen 2019, 244–247, 284.)

Kaartinen-Koutaniemi (2012, 20) määrittelee etsivän nuorisotyön arvoperustaksi humanistisen ihmiskäsityksen. Pääpiirteensä on, että jokainen ihminen on arvokas kaikinensa juuri sellaisena kuin on. Tämä ohjaa etsivää nuorisotyötä eettisesti ja tämä periaate on kirjattu Suomen perustuslakiin ja YK:n ihmisoikeuksien julistukseen. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 20.) Aalto ym. (2007, 17) kuvaavat etsivää nuorisotyötä ensisijaisesti asenteena ja vasta toissijaisesti menetelmänä. Omat eettiset periaatteet tulee tiedostaa hyvin niin organisaatio- kuin työntekijätasolla.

Nuorisolaki (10. §) antaa etsivälle nuorisotyölle raamit, joiden mukaan palvelua on tuotettava. Se määrittelee tehtäväksi tavoittaa ne nuoret, jotka tarvitsevat rinnalleen luotettavan henkilön, joka ohjaa heitä tarvitsemiensa palveluiden piiriin. Tarjottujen palveluiden tulee olla kasvua, itsenäistymistä, osallisuutta, elämänhallintaa, työllisyyttä ja opiskelua edistävää toimintaa. Vapaaehtoisuus ja yhteistyö on ydinelementti. Etsivässä nuorisotyössä nuoren kanssa tehtävä työ perustuu ensisijaisesti nuorelta saatuun informaatioon hänen tilanteestaan, mutta sitä voidaan toteuttaa myös viranomaisten antamien tietojen pohjalta. (Nuorisolaki 10. §.)

Lakisääteisen valtioneuvoston nuorisotyön ja -politiikan ohjelman (Vanupo 2020, 3, 36) pääteema vuosille 2020–2023 on nuorten syrjäytymisen ehkäisy ja osallisuuden vahvistaminen. Näihin pyritään vaikuttamaan nuorten arjenhallintaa parantamalla, lisäämällä nuorten osallistumisen ja vaikuttamisen taitoja

ja vahvistamalla nuoren luottamusta yhteiskuntaan. Kohdennettua nuorisotyötä eli nuorten työpajatoimintaa ja etsivää nuorisotyötä tuetaan valtionavustuksin, jotka kohdistuvat kehittämiseen, edunvalvontaan ja järjestäjätahoille. Ohjelmassa tuodaan esiin kehittämistarpeita, jotka kohdentuvat monialaiseen yhteistyöhön ja yhdenvertaisuuteen.

Nuorisotyössä noudatetaan ammattieettistä ohjeistusta. Työntekijät hyötyvät ohjeistuksesta ja saavat ammatillisuutensa tueksi apua moraalisiin kysymyksiin työssä. Ohjeista on havaittavissa, millaisella asenteella, vastuulla ja suhtautumistavalla nuorisotyössä toimitaan. Ohjeistuksen pohjalta selviää työn perimmäinen tarkoitus ja toimintatavat. Sen avulla kehitystyö ja arjessa toimiminen helpottuvat. Ohjeistuksen pääkohtana on nuoren merkityksellisyyden ja itsensä kokeminen yhteiskunnan jäsenenä. Nuorisotyö perustuu kohtaamiseen, kannustavaan kasvatukseen ja yhdessä toimimiseen. Sen tarkoitus on saattaa nuori osalliseksi yhteisöön ja yhteiskuntaan. Nuorisotyöntekijän tulee toimia kaikkien yhteistyökumppaneiden kanssa avoimesti ja rakentavasti. Nuorisotyöntekijän tehtävä on sanoittaa nuoruuteen liittyviä asioita. Nuorisotyö toteutetaan ympäristövastuullisesti ja työhyvinvoinnista huolehditaan. (Rauas 2019, 12, 28–30.)

Bamming ja Hilpinen (2016, 7) nostavat etsivän nuorisotyön periaatteista tärkeimmiksi tekijöiksi nuoren kunnioittavan kohtaamisen, kokonaisvaltaisen tilanteen huomioimisen ja luottamuksellisen vuorovaikutuksen. Paananen ym. (2022, 12–13) nimeävät näiden lisäksi vielä vapaaehtoisuuden ja itsemääräämisoikeuden, nuorilähtöisyyden, rinnalla kulkemisen, kynnyksettömyyden ja monialaisen yhteistyön. Etsivässä nuorisotyössä nuori nähdään toimijana. Nuorisotyöntekijän tulee toimia organisaation, työn ja nuoren arvoista käsin, motivoiden nuorta hänen hyvinvointiaan edesauttaviin valintoihin. Nuorisotyöntekijä toimii työssään ammattitaitoaan ja omaa persoonaa hyödyntäen.

Etsivälle työlle on asetettu kolmelta suunnalta tavoitteita. Näitä ovat asiakkaan, työntekijän ja yhteiskunnan asettamat tavoitteet, joiden toteutumiseksi työtä on tehtävä moniulotteisesti ja järjestelmällisesti. Tärkeimpänä voidaan kuitenkin pitää asiakkaan yksilöllisten tavoitteiden luomisen mahdollistamista ja niiden tukemista. Etsivän työn ensisijainen pyrkimys on auttaa yksilöä tun-

nistamaan ja löytämään omien tavoitteiden mukaisia mahdollisuuksia sekä tekemään itsenäisiä valintoja. Toivon antaminen nuorelle tulevaisuuden suhteen on hyvin tärkeässä roolissa. Etsivät työntekijät tarjoavat kohtaamilleen nuorille palveluja sen perusteella, mitä kukin tarvitsee elämänhallinnan avuksi tai muutoin vie heitä uusille poluille ja uusien mahdollisuuksin pariin. Työntekijää ohjaa asiakkaan omat toiveet ja tarve sekä ajatus siitä, että jokaisella on oikeus hallita omaa elämäänsä. Etsivän nuorisotyön tulee olla vahvistavassa asemassa tuon oikeuden toteutumiseksi. Yhteiskunta odottaa toiminnan rahoittamisella vain onnistuneen työn kautta saavutettua taloudellista voittoa, siinä missä etsivän nuorisotyön tavoite on vähintäänkin onnistua osallistamaan asiakasta. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 26–28.)

Etsivässä nuorisotyössä pyritään muutoksenteekoon neljällä eri tasolla. Niitä ovat yksilöllinen muutos, muutos vuorovaikutuksen avulla, yhteisöllinen muutos ja sosiaalipolitiikan muutos. Yksilöllinen muutos on riskien tiedostamista ja tiedon avulla motivaation lisäämistä sekä asenteiden ja uskomusten muutosta. Muutos vuorovaikutuksen avulla mahdollistaa asian käsittelyä henkilökohtaisesti ja mahdollistaa yksilöllisen muutoksen vaikutuksen toisiin henkilöihin. Yhteisölliseen muutokseen päästään vaikuttamalla yhteisön sisäiseen kulttuuriin, kuten murtamalla tabuja ja uskomuksia sekä muuttamalla yhteisön normeja. Sosiaalipolitiikan muutos auttaa muutokseen tiedon avulla kohderyhmään kohdistuvissa asenteissa ja ilmapiirissä sekä auttaa vaikuttamaan päätätajatasoon. Sosiaalipolitiikan muutos sisältää myös tärkeän tiedonvälityksen ja tulkkauksen sosiaali- ja terveyspalvelujen suunnalle. (Aalto ym. 2007, 26.)

Nuorisotyössä puhutaan sosiaalisesta vahvistamisesta. Sosiaalinen vahvistaminen on vuorovaikutustaitojen ja sosiaalisen toimintakyvyn, itsetunnon ja itsensä arvostamisen sekä elämänhallinnan ja osallisuuden huomioimista nuorisotyössä. Sen taustalla on nuoren irrallisuus yhteiskunnasta ja kykenemättömyys vuorovaikutussuhteisiin sekä heikko resilienssi vastoinkäymisissä. Nuori on saattanut jäädä myös yksin ongelmiansa kanssa. (Kuure 2015, 58.)

Etsivä nuorisotyö on yksi tärkeä osa yhteiskunnan toimintaa, joka auttaa niitä henkilöitä, jotka muutoin jäisivät helposti palvelujen ulkopuolelle. Etsivällä työllä monialaisessa yhteistyöverkostossa on vaikuttavuutta koko yhteiskun-

taan, ja se parantaa palvelujärjestelmän kehitystä tasavertaisuuden ja yhtäläisten oikeuksien toteutumiseksi. Suomalaisen yhteiskunnan palvelujärjestelmän suuri hankaluus on sen jäykkyys, ja juuri tähän epäkohtaan liittyen etsivä työ on vertaansa vailla auttaessaan nuoria piilossa olevia avun tarvitsijoita. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 99–101.)

2.4 Etsivän nuorisotyön menetelmän kuvaus

Etsivä nuorisotyö rakentuu erilaisista menetelmistä ja prosesseista. Menetelmät valikoituvat tilanteiden ja tarpeiden mukaan. Menetelmiä ovat esimerkiksi yksilöllinen tuki, rinnalla kulkeminen, palveluohjaus, verkostoyhteistyö ja ryhmätoiminta. Lisäksi etsivässä nuorisotyössä voidaan tehdä kentälle jalkautuvaa työtä, digitaalista nuorisotyötä ja kutsuntaikäisten Aikalisätoimintaa. Etsivä nuorisotyö on myös prosessien seuranta ja dokumentointia. (Paananen ym. 2022, 25.)

Huhtajärvi (2008, 447–449) kuvaa etsivää nuorisotyötä prosessin kautta, joka rakentuu kartoituksesta ja havainnoinnista, etsimisestä, kontaktin muodostamisesta, luottamuksen rakentumisesta, muutos- ja motivointityöstä, ohjauksesta sekä seurannasta ja raportoinnista. Etsivä nuorisotyö on tarvelähtöistä. Määrällisten ja laadullisten menetelmien avulla selvitetään eri alueiden nuorten tarpeita. Määrällinen informaatio alueista on usein tilastotietoa, johon syvennytään jatkuvan kentällä tapahtuvan havainnoinnin ja arvioinnin avulla. (Huhtajärvi 2008, 447.)

Etsivät nuorisotyöntekijät tulevat nähdyiksi ja tekevät itsensä tutuiksi nuorten paikoissa viettämällä alueella säännöllisesti aikaa eri tilanteissa ja eri vuorokauden aikoina. Aktiivinen paikallaolo lisää nuorten uteliaisuutta etsiviä nuorisotyöntekijöitä kohtaan ja antaa mahdollisuuden kontaktin ottoon. Nuorten ryhmän halu tutustua, saattaa lopulta johtaa myös tutustumisiin yksilötasolla. Luottamuksen syntyminen on aikaa vievä prosessi. Etsivän nuorisotyöntekijän tulee olla kiinnostunut nuoresta kokonaisvaltaisesti, välittää aidosti ja välttää ongelmalähtöisyyttä. (Huhtajärvi 2008, 447–448.)

Asiakasprosessin vaiheet muodostuvat ohjautumisesta ja yhteistyön aloituksesta, tutustumisesta ja luottamussuhteen muodostumisesta, kohtaamisesta

ja nuoren rinnalla kulkemisesta yhdessä tehden. Asiakasprosessi vaatii säännöllistä yhteydenpitoa. Nuorta tuetaan tulkkamalla erilaisia viranomaispalveluita ja ohjaamalla erilaisiin palveluihin. Tärkeä osa prosessia, on nuoren toimijuuden ja osallisuuden vahvistaminen. Prosessin aikana tavoitteita seurataan ja työstetään eteenpäin. Prosessi päättyy, kun nuori on saavuttanut kokemuksen pärjäämisestä ja tavoitteiden täyttymisestä. (Paananen ym. 2022, 27.)

Nuoren elämän pulmatilanteita ja nuoressa olemassa olevia positiivisia voimavaroja lähestytään psykososiaalisen muutos- ja motiivintyön avulla. Muutokset voivat kohdistua nuoren psyykkiseen elämään tai ulkoisen elämäntilanteen hallintaan. Etsivän nuorisotyöntekijän tulee nähdä nuori kokonaisvaltaisesti ja yhdessä nuoren kanssa löytää nuoren vahvuudet. Muutosta haittaavat konkreettiset esteet tulee poistaa. Muutoshalun herättyä, nuoren itsetuntoa pyritään tukemaan ja nuorta rohkaistaan siirtymään toiminnan tasolle. (Huhtajärvi 2008, 448–449.)

Palveluohjaus etsivässä nuorisotyössä on kynnyksen madaltamista tarvittavien palveluiden piiriin. Nuoren kanssa yhdessä etsien, pyritään löytämään nuoren tarpeita vastaavat hoito- ja palvelupisteet. Siirtyminen uuden palvelun piiriin tehdään usein saattaen vaihtaen. (Huhtajärvi 2008, 449.) Palvelujärjestelmän ja paikallisten toimijoiden tuntemus on tärkeää. Niitä voivat olla esimerkiksi koulut ja oppilaitokset, sosiaali- ja terveystyö, nuorisotyö, muut viranomaiset, kuten työllisyyspalvelut, Kela ja Ohjaamo. Lisäksi on joukko muita palvelukumppaneita, kuten esimerkiksi asumispalvelut ja järjestöt. (Paananen ym. 2022, 37.)

Etsivässä nuorisotyössä seurannan ja raportoinnin välineitä ovat esimerkiksi asiakastieto- ja tilastointijärjestelmä Parent, nuorten palautteen keräämiseen tarkoitettu Sovari-mittari, vuosittaiset valtakunnalliset kyselyt ja paikalliset kyselyt, tilastot ja mittarit (Paananen 2022, 44–50). Viemällä eteenpäin tietoa etsivästä nuorisotyöstä ja nuorten elämästä ja kokemuksista, voidaan pyrkiä vaikuttamaan päättäjien asenteisiin ja päätöksiin (Huhtajärvi 2008, 449).

2.5 Etsivä nuorisotyö Hämeenlinnassa

Hämeenlinna on Kanta-Hämeessä sijaitseva kaupunki, jossa on 67 971 asukasta. 15–28-vuotiaiden määrä on 10 177. Arvio koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevista nuorista on 701–1168. (Suomen nuorisotyön tilastot 2021b.) Etsivä nuorisotyö on osa Hämeenlinnan kaupungin nuorisopalveluita, joka kuuluu sivistyksen ja hyvinvoinnin toimialaan (Hämeenlinnan kaupunki 2021).

Etsivä nuorisotyö alkoi Hämeenlinnassa 2010. Alusta asti etsivä nuorisotyö rakentui työparityöskentelyn kehikseen. (Selkälä 2018, 12.) Etsivän nuorisotyön tiimissä työskentelee viisi nuorisotyöntekijää. Tällä hetkellä tiimi muodostuu koordinaattorista ja kahdesta työparista, jotka työskentelevät pääsääntöisesti omilla alueillaan. Etsivän nuorisotyön tiimi tapaa kerran viikossa tiimipalaverin merkeissä ja työskentelee myös tiiviisti osana koko nuorisotyön isompaa tiimiä. (Karhutaival 2022.)

Etsivä nuorisotyö Hämeenlinnassa muodostuu kenttätyöstä, vaikuttamistyöstä ja erilaisista tavoittamisen sekä kohtaamisen työmuodoista, kuten yksilötyöstä, avoimesta ryhmätoiminnasta ja verkostoyhteistyöstä (Karhutaival 2022). Vuonna 2021 yhteydenottopyyntöjä oli 212 ja 92 nuoren kanssa aloitettiin asiakkuus. Nuoret tulivat etsivän nuorisotyön piiriin pääosin oppilaitoksista ja suorina yhteydenottoina. (Suomen nuorisotyön tilastot 2021a.)

3 TYÖPARITYÖSKENTELY

3.1 Työparityöskentelyn käsite

Parityöllä on erilaisia merkityksiä. Se voi merkitä yhteistapaamista tai yhteistyötä. Toisaalta parityöllä voidaan tarkoittaa jatkuvampaa toimintaa, työtapaa. (Maja 2011, 77–78.) Tässä opinnäytetyössä parityö nähdään jatkuvana työtapana. Sillä tarkoitetaan Huhtajärven (2008, 450) kuvauksen mukaisesti päivittäistä moniammatillista ja suunnitelmallista parityöskentelyä, jonka toteuttamiseen molemmat ovat sitoutuneet. Tässä opinnäytetyössä sitä kutsutaan työparityöskentelyksi.

Työparityöskentelyllä on erilaisia muotoja. Työ voi olla sisällöltään fyysistä tai henkistä ja työpareilla voi olla keskenään erilaisia tai samanlaisia statuksia. Työtehtäviä voidaan suorittaa sille asetettujen vaatimusten mukaisesti tai toisaalta työtehtäviä voidaan lähestyä myös työn uudelleen järjestämisen ja toteuttamisen näkökulmasta. (Seinä & Helander 2007, 9.) Työnjako ennen asiakastapaamista, läpinäkyvä ja arvostava kohtaaminen sekä tilanteen purkamisen tapaamisen jälkeen on tärkeää kasvatus-, koulutus- ja opetusalan käytännön työparityöskentelyssä (Seinä & Helander 2007, 50).

3.2 Työparityöskentelyn perusta

Työparityöskentely on yhteistyötä. Aira (2012, 129–130) kuvailee monimuotoista yhteistyötä yhteistyöprosessiksi, joka on tuloksellisinta kahden tai kolmen toimijan välillä. Yhteistyöprosessin perustana on vuorovaikutus, joka tähtää yhteisten tavoitteiden toteutumiseen, merkitysten muodostumiseen ja yhteistyöhakuisuuteen. Dynaaminen yhteistyöprosessi vaatii toimiakseen toimijoiden välistä aktiivista vuorovaikutusta ja panostamista yhteistyöhön. (Aira 2012, 129–130.)

Dialogisuus on osa toimivaa työparityöskentelyä (Huhtajärvi 2016, luku 3; Seinä & Helander 2007, 19–21). Dialogisuus työparityössä on kykyä argumentoida ja kykyä käyttää tunnetaitoja. Keskustelun avulla molempien ajatukset tulevat jaetuiksi ja huomioiduiksi. Keskustelun onnistuminen vaatii ajan ja huomion antamista toiselle. Perustehtävän sisäistäminen, keskeiseen toimintaan keskittyminen sekä jatkuva ja säännöllinen jokapäiväisten tilanteiden pohdinta antavat selkeät raamit keskustelulle. Reflektoinnin avulla työparin asiantuntemus lisääntyy. (Seinä & Helander 2007, 19–21.)

Reflektio on eräänlainen syvällinen itsetutkimis- ja löytämisprosessi, jossa henkilö pohtii asioita omakohtaisesti ja järkeistää sekä perustelee uskomuksiinsa ja lopulta ymmärtää ne. Prosessi kehittää oman toiminnan ja työn käyttöteoriaa. Henkilö tulkitsee asioita omalla tavallaan ja oppii omista kokemuksistaan, joista rakentuu hänen todellisuutensa. Reflektoinnista voi syntyä aivan uudenlainen ajatuskulttuuri, jossa yhdistyvät oma uskomus ja teoreettinen tieto. Reflektio on myös keino ymmärtää omaa toimintaa. Ajattelumalli ja toiminta voi muuttua, kun ammattilainen oppii järjestelmällisesti analysoimaan ja

refleктоimaan toistuvasti kokemiaan asioita. Reflektio nähdään myös muutostapahtumana, jossa henkilö pystyy vaikuttamaan omaan ymmärrykseensä ja omiin käsityksiinsä. Reflektointi mahdollistaa asioiden tarkastelun eri näkökulmista, jolloin työyhteisön tiedollinen pääoma kasvaa ja kehittyy uudenlaisia ajatusmalleja. Se on hyvä keino lähestyä ongelmallisia tilanteita uudesta näkökulmasta ja saada kosketuspintaa toisen henkilön ajatuksiin. Kehittyminen ammatillisesti edellyttää käyttäteorian kokoaikaista reflektointia ja sen vertaamista todelliseen. Kasvua ja oppimista saavutetaan eniten, kun reflektointi tehdään yhdessä. (Ojanen 2006, 72–86.)

Tiivis työparityö edellyttää toiseen tutustumista (Huhtajärvi 2016, luku 3). Läheisyys, samankaltaisuus ja täydentävyys lisää attraktiota toista kohtaan. Suhteen yhdenmukaisuus, roolijaon selkeys, valtasuhteiden tiedostaminen ja normien esiintuominen muodostavat työparien välisen dynamiikan. Työparit muodostavat oman roolinsa työparisuhteessa oman identiteetin ja työparin asettamien odotuksien kautta. On tärkeää, että yksilö saa työpariltaan hyväksyntää ja voi toteuttaa myös omia tarpeitaan työparityössä. (Seinä & Helander 2007, 28–29.) Vastuuta tulee pystyä antamaan ja ottamaan (Huhtajärvi 2016, luku 3; Seinä & Helander 2007, 21). Huhtajärvi (2016, luku 3) puhuu myös ”antamisen ja vastaanottamisen kyvystä”.

Shenkin (2016) mukaan parityöskentely on luovuuden sosiaalinen perusta. Luovuus vaatii parityöskentelyssä läheisyyttä, jota voidaan tarkastella kuuden eri vaiheen kautta. Luova työskentely saa voimaa parin välillä olevasta kemiasta. Parit muodostavat vähitellen yhteisen identiteetin. Pareilla on omat roolinsa, jotka saattavat erota toisistaan. Työskentely vaatii aikaa yhdessä mutta myös erikseen. Parien välillä on myös jännitteisyyttä ja mahdollisesti erimielisyyksiäkin samankaltaisuuksien lisäksi. Viimeinen vaihe on parityöskentelyn päättyminen. (Shenk 2016.)

Seinä ja Helander (2007, 30–31) kuvaavat työparisuhteen kehityskaarta yksilön kehitysvaiheisiin peilaten. Alussa työparit tutustuvat toisiinsa, hakevat omaa paikkaansa suhteessa toiseen ja tavoittelevat hyvää keskinäistä suhdetta. Suhteen jäsentyessä myös henkilökohtaiset tavoitteet tulevat esiin ja roolit muodostuvat uudelleen. Työparin käsiteltyä näkemuseronsa tietoisesti

he pystyvät toimimaan yhdessä yhteisen päämäärän mukaisesti. Suhde vaikiintuu ja lopulta kiinteytyy. Kiinteässä suhteessa parityön roolijako ja toista koskevat asiat ovat avoimen tarkastelun kohteena. Työparilla on selkeä tavoite. Selviytyvässä suhteessa pinnan alle jäävät ajatukset saattavat aiheuttaa tarvetta jäsentää rooleja uudelleen. Päättävä suhde saattaa aiheuttaa surun ja luopumisen tunteita. (Seinä ja Helander 2007, 30–31.)

Esimiestyöllä on työparityössä suuri merkitys. Työparilla tulee olla selkeä käsitys työtehtävästään sekä työrauha sen tekemiseen. (Huhtajärvi 2016, luku 3.) Organisaation tehtävä on luottaa työpariin työn edistäjänä ja tuloksen tekijänä (Seinä & Helander 2007, 43). Työparin tehtävä on suunnitella, tehdä sitoutuneesti yhdessä konkreettista työtä, raportoida ja ottaa vastuu tekemästään työstä (Huhtajärvi 2016, luku 3).

3.3 Työparityöskentelyn mahdollisuudet

Työparityöskentely antaa useampia ja laajempia näkökulmia verrattuna yksintyöskentelyyn (Huhtajärvi 2016, luku 3). Perustehtävän hahmottaminen ja ylläpitäminen helpottuu työparityöskentelyssä. Toinen saattaa huomata, jos oman parin työ ei ole enää perustehtävän mukaista. Työpari voi myös vaistota milloin toinen tarvitsee tukea. Työn organisointi on myös tehokkaampaa yhdessä. (Seinä & Helander 2007, 39–40.) Työparit voivat vaihtaa rooleja aktiivisen ja passiivisen työotteen välillä. Se antaa molemmille mahdollisuuden olla keskustelijoita ja tarkkailijoita. (Huhtajärvi 2016, luku 3.) Työpari voi myös toimia oman työnsä asiantuntijana ja tehdä keskenään työtehtävien kannalta parhaaksi katsomiaan päätöksiä dialogia hyödyntäen (Seinä & Helander 2007, 35).

Työparityöskentelyä voidaan tarkastella myös työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työssä jaksamista lisää se, että ilo, tyydytys ja ansiot tulevat jaetuiksi. Työparityö mahdollistaa myös jatkuvan purkutyöskentelyn, joka lisää työssä jaksamista (Seinä & Helander 2007, 39–40). Työhyvinvoinnin ja -pahoinvoinnin voidaan osittain nähdä siirtyvän vuorovaikutuksen välityksellä. Kokemus työn palkitsevuudesta lisää työn imua, joka ystävällisen käyttäytymisen välityksellä siirtyy myös työparin kokemaksi työn imuksi. Yleistettävyyttä lisääntyä erityisesti

säännöllisessä työparityössä. (Perhoniemi & Hakanen 2013, 96–99.) Työparityöskentelyllä on merkitystä myös työn turvallisuuden näkökulmasta, koska työparit voivat antaa toisilleen tukea ja suojaa uhkaavissa tilanteissa (Huhtajärvi 2016, luku 3).

Työparin välisellä suhteella, työskentelytavoilla, toimintaperiaatteilla, keskusteluilmapiirillä ja vastuunjaolla on merkitystä työilmapiiriin. Merkitykset voivat olla sekä positiivisia että negatiivisia. Työparin tulee pystyä huolehtimaan keskinäisestä ilmapiiristään ja säilyttämään työn tavoite keskiössä. Heidän tulee kyetä puuttumaan myös negatiivisiin ilmiöihin. (Seinä & Helander 2007, 27, 31.) Asiakastyössä työparin tulee esimerkiksi tietoisesti erottaa asiakkaiden tunteet ja asiat työntekijöiden omista tunteista työparin välisten ristiriitojen välttämiseksi (Kainulainen 2006, 137).

Työparityöskentelyn avulla yksilöiden potentiaalit tulevat paremmin hyödynnettyiksi. Työparityöhön käytetty suurempi aikaresurssi saadaan takaisin luovempana ja oppimismyönteisempänä työkuulttuurina. Oppimismyönteinen kulttuuri vaatii vuorovaikutuksellisia työskentelyrakenteita, kuten esimerkiksi juuri työparityötä. Luottamukselliset suhteet ovat vuorovaikutuksellisten työskentelyrakenteiden edellytyksiä. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 266–267.)

Työparityö mahdollistaa jatkuvan vastavuoroisen palautteen saamisen ja antamisen (Ristikangas & Ristikangas 2013, 266–267; Seinä & Helander 2007, 27). Jatkuvan palautteen avulla työparit kehittyvät työssään. Työstä saatu tieto tulee automaattisesti kahden työntekijän käyttöön yhden sijasta. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 266–267.) Työparin ammatillinen kehittyminen ja toiselta oppiminen näkyvät käytännön työssä, työn arvioinnissa, suunnittelussa ja dialogissa. Molempien ammattihistoria, yksilöosaaminen ja kokemus siirtyvät myös toisen työparin hyödynnettäväksi. (Seinä & Helander 2007, 23–24.)

3.4 Aiemmat tutkimukset

Työparityöskentelyä on tutkittu esimerkiksi sosiaali- ja kasvatusalalla. Nuorisosalta etsivästä nuorisotyöstä tutkimuksia työparityöstä on tehty kuitenkin verrattain vähän. Työparityötä sosiaalialan tutkimuksissa on pidetty hyödylli-

senä ja tukevana työtapana (Laitalainen & Sammalisto 2017, 61–63) sekä perusteltuna ja toimivana työotteena (Vaihia 2009, 73–83). Mäki-Oppaan (2013, 23, 30–32) mukaan työparityö on myös etsivässä nuorisotyössä hyvä käytäntö ja työparittomuus iso puute.

Aiemmissa tutkimuksissa on tuotu esiin työparityöskentelyn hyötyjä. Työhyvinvoinnin ja työn kehittämisen näkökulmia korostaa esimerkiksi Tahvanainen (2010, 28–29, 61–62). Hänen mukaansa niihin vaikuttavat esimerkiksi työparityöskentelyn avulla saavutettu ideoinnin antoisuus, kahden työntekijöiden havaintojen hyödyntäminen asiakastilanteissa, asioiden peilaaminen ja purku työparin kanssa, työn hektisyyden parempi sietokyky ja työparin tuoma turva uhkaavissa tilanteissa.

Reflektoinnin merkitys työhyvinvoinnille ja oppimiselle tuodaan esiin useissa tutkimuksissa (esim. Laitalainen & Sammalisto 2017, 61–63). Mäki-Oppaan (2013, 23, 30–32) tutkimuksessa reflektointi nähtiin työn henkisen kuormituksen ennaltaehkäisyä. Näkökulmien lisääntymisen asiakastyössä nähtiin parantavan palvelun laatua ja mahdollistavan nuorten ongelmien laajemman tarkastelun. Rahkon (2011, 3) mukaan työparityön avulla voidaan saavuttaa asiiantuntemus, joka auttaa selviytymään epäselvässä ja monimutkaisessa ympäristössä. Laitalainen ja Sammalisto (2017, 63) näkevät työparityöskentelyn tuottavan hyviä työn tuloksia ja parempaa tukea sekä asiakkaille että työntekijöille.

Lahtisen (2016, 22–26) tutkimuksessaan tutkimat työparit käytännössä suunnittelivat, toteuttivat ja arvioivat työtä yhdessä. Tahvanaisen (2010, 28–29, 61–62) tutkimuksessa todetaan, että työparitoiminnassa asiakastyötä tehtiin pääosin aina yhdessä. Lahtisen (2016, 22–26) mukaan työparien työ oli itsenäistä eikä esimiehen rooli työn tekemisessä ollut kovin merkittävä. Myös Laitalainen ja Sammalisto (2017, 61–63) toteaa tutkimuksessaan, että työparityön käytännön toteuttaminen oli työparin itsensä muokattavissa.

Aiemmissa tutkimuksissa tarkastellaan työparityöskentelyn onnistumisen edellytyksiä ja työparityöskentelyä edistäviä tekijöitä. Esimerkiksi Laitalaisen ja Sammaliston (2017, 61–63) mukaan työparityöskentelyn tulee olla avointa ja tasavertaista työskentelyä, jossa työparin välillä tulee vallita yhteisymmärrys.

Muun muassa Mäki-Oppaan (2013, 23, 30–32) tutkimuksessa työparityöhön sitoutuminen ja sujuva tiedonkulku nähtiin työparityöskentelyn edellytyksinä. Lahtinen (2016, 22–26) tuo tutkimuksessaan esiin, että työparityöskentely vaatii vuorovaikutusta, selkeitä rooleja, pelisääntöjä ja yhteisöllisyyttä. Rahkon (2011,3) mukaan työparityöskentelyä edistää myös ammatillisuuden arvostus, kokonaisvaltaisuus, työn suunnitelmallisuus, organisaation tuki, työparityölle annettu aika, parin tunteminen, luottamus ja positiivinen asenne. Mäki-Oppaan (2013, 23, 30–32) tutkimuksessa molempien sukupuolten edustus koettiin ideaalitulanteeksi.

Työparityöskentelyn haasteita on tuonut esiin esimerkiksi Rahko (2011,3). Hänen mukaansa hankaloittavina asioina työparityöskentelyssä koettiin olevan yhteisen näkemyksen puute, yksintoimiminen, kilpailuasetelma, puutteellinen tiedonkulku, väärinymmärrykset, muutokset, resurssipula, kirjaaminen, työroolit ja persoonallisuus sekä työskentelytavat- ja perinteet. Laitinen ja Sammalisto (2017, 61–63) tuovat myös esiin esimerkiksi henkilökemioiden kohtamattomuuden, työparin keskustelemattomuuden, aikataulujen yhteensovittamisen vaikeuden ja työn tuloksettomuuden.

3.5 Omat näkökulmavalinnat

Moniammatillista parityötä pidetään tärkeänä osana etsivää nuorisotyötä. Käytännössä etsivää nuorisotyötä tehdään kuitenkin sekä yksilö- että parityönä. Parityön tekemisen muodot vaihtelevat. Työparityöskentelyä on sen painotusarvosta huolimatta tutkittu vähän etsivässä nuorisotyössä. Työparityöskentelyn sisältöjä ja merkityksiä etsivässä nuorisotyössä ei ole kirjattu auki.

Tässä opinnäytetyössä keskitymme tarkastelemaan moniammatillista ja suunnitelmallista työparityöskentelyä, jonka toteuttamiseen molemmat työparit ovat sitoutuneet. Hämeenlinnan etsivä nuorisotyö perustuu kokonaisuudessaan edellä mainittuun työparityöskentelyn tapaan. Tässä opinnäytetyössä yhdistyvät kaksi ilmiötä, etsivä nuorisotyö ja työparityöskentely. Opinnäytetyön avulla haluamme tuottaa tietoa niistä merkityksistä, joita nousee näiden ilmiöiden nivoutuessa yhteen Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen kohde ja kohderyhmä

Tutkimuksen kohteena on Hämeenlinnan kaupungin etsivän nuorisotyön työparityöskentely. Kohderyhmänä ovat etsivät nuorisotyöntekijät, jotka tekevät työparityötä Hämeenlinnassa. Yksi heistä toimii etsivän nuorisotyön tiimin koordinaattorina. Ryhmän muodostavat neljä 27–41-vuotiasta henkilöä, joista kolme on naista ja yksi mies. Kohderyhmän työkokemus etsivästä nuorisotyöstä on yhdestä neljään vuoteen.

4.2 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata työparityöskentelyä Hämeenlinnan kaupungin etsivässä nuorisotyössä. Työn avulla haluttiin antaa konkreettinen kuva työparityöskentelyn arjesta ja työntekijöiden sille antamista merkityksistä.

Tutkimuskysymykset ovat

1. Minkälaista työparityöskentelyä on Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä?
2. Millaisia merkityksiä työntekijät antavat työparityöskentelylle?

Näiden tutkimuskysymysten avulla haluamme kuvata mahdollisimman tarkasti työparityöskentelyä ilmiönä Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä. Kokemustiedon kerääminen työparityöskentelyä tekeviltä työntekijöiltä on tärkeää aidon kuvauksen ja ymmärryksen saavuttamiseksi työparityöskentelystä Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä.

4.3 Tutkimusote ja aineistonkeruumenetelmä

Tutkimusotteena on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimus menetelmänä vastaa tarpeeseemme tutkia, minkälaista työparityöskentelyä Hämeenlinnassa on ja minkälaisia merkityksiä työntekijät sille antavat. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on kuvata tiettyä ilmiötä ja antaa merkityksiä, joten on erityisen tärkeää saada kerättyä tietoa henkilöiltä, joilla on koke-

mus ja tieto tutkittavasta asiasta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98). Laadullinen tutkimus yhdistetään usein luonnontieteiden sijaan kulttuurintutkimukseen. Kulttuurintutkimusta määrittävän teoreettisen näkökulman mukaan ihmisen todellisuus on merkitysvälitteistä. Se on merkitysten tulkintaa ja niistä muodostuneita sääntöjä, jotka ohjaava ihmisen arkielämää. (Alasuutari 2018, 55–60.)

Kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaisia ovat empiiriset aineistot, joita tutkitaan kontekstin osina, joissa ihmiset toimivat. Haastattelutilanne nähdään vuorovaikutuksena, jossa haastateltavan subjektiivisuus on arvokas ominaisuus. Tarkoituksena on nostaa haastateltavan oma ääni ja tulkinta kuuluviin mahdollisimman läheltä ja aidosti. Tutkijan vaikutus aineistonkeruussa ja aineistonanalyysissä on hyväksyttävää mutta avointa ja aukikirjoitettua. (Juhila s.a.)

Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä, että tulokset nousevat aineistosta (Juhila s.a). Meidän tutkimuksemme on induktiivinen eli aineistolähtöinen. Lähtökohtanamme on keräämämme aineisto. Haluamme kuulla työntekijöiden kokemuksia ilman, että aiemmat tutkimustulokset ohjaavat tutkimusaineiston eli työntekijöiden kokemusten keruuta. Alasuutarin (2018, 83) mukaan merkitysrakenteita tutkittaessa, tulee aineiston koostua tutkittavien omin sanoin muodostamasta materiaalista. On kuitenkin huomioitava, että tutkija lukee aineistoa jonkin näkökulman läpi, jolloin tämänkaltaista tutkimusta voidaan kutsua analyysivetoiseksi (Juhila s.a).

Aineistonkeruumenetelmämme on haastattelu. Haastattelun valintaa puoltavat tutkittavien subjektiivisuus, vähän kartoitettu tutkimusalue, tutkittavilta saatavan aineiston sijoittaminen laajempaan kontekstiin ja halu selventää sekä syventää vastauksia. Tutkijan on mahdollista vaikuttaa haastattelun etenemiseen vielä tutkimustilanteessa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34–35.) Haastattelu mahdollistaa myös läheisemmän kontaktin tutkittaviin ja antaa mahdollisimman aidon kuvan tutkittavien kokemuksista (Juhila s.a).

Haastattelumme on kaksivaiheinen. Menetelmässämme yhdistyvät strukturoimaton avoin kysymys ja teemahaastattelu, jotka yhdessä muodostavat syvähaastattelun tutkimuksessamme. Haastattelun ensimmäisen vaiheen toteutimme avoimen strukturoimattoman kysymyksen avulla. Pyysimme haastateltavia kuvaamaan työparityöskentelyä Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä

vapaamuotoisesti. Syvensimme ensimmäisen vaiheen vastauksia haastattelun toisessa vaiheessa teemahaastattelun avulla (liite 1). Haastatteluteemat nousivat teorian sijaan ensimmäisen vaiheen avoimen haastattelun pohjalta. Hyödynsimme haastattelussa kahta erilaista haastattelumenetelmää mahdollisimman syväluotaavan, tutkittavien subjektiivista arvostavan ja aidon aineiston saavuttamiseksi.

Strukturoimatonta avointa haastattelua voidaan kutsua myös syvähaastatteluksi (Hirsjärvi & Hurme 2008, 45–48). Avoin haastattelu on vapaamuotoinen mutta ilmiökeskeinen. Tarkoituksena on kohdistaa keskustelu tutkimuksen tarkoitusta vastaavaksi. Haastateltava voi puhua vapaasti, mutta tutkijan on huolehdittava siitä, että keskustelu pysyy tutkimustehtävän raameissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88–89.)

Teemahaastattelussa tarkkojen kysymysten sijaan haastattelurunko muodostuu kaikille haastateltaville samoista keskeisistä teemoista. Teemojen avulla haastateltavien esiin tuomat merkitykset tulevat paremmin esille. Haastateltavien vastauksia syvennetään haastattelun aikana lisäkysymyksin ja haastattelu rakennetaan saatujen vastausten perusteella. Haastattelu on keskustelunomainen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 45–48.) Teemahaastattelussa ennalta määritetyt teemat rytmittävät haastattelua. Ne antavat kuitenkin mahdollisuuden tilanteen mukaisesti vaihtaa kysymysten järjestystä tai painotusta. Haastattelijan käyttämä teemahaastattelurunko ei sisällä tarkkoja kysymyksiä vaan suuntaa antavia aihepiirejä. (Eskola ym. 2018, osa 1.)

4.4 Aineistonkeruuprosessi

Haastateltaviksi valikoituivat kaikki Hämeenlinnan etsivää nuorisotyötä tekevät henkilöt, pois lukien tutkimuksen tekijä itse. Haastateltavista kaksi työskentelee pääsääntöisesti Hämeenlinnan keskustan tuntumassa, yksi pitäjissä, ja yksi on koordinaattori, joka tuntee hyvin molemmat työskentelykentät. Ennen haastatteluprosessia ja kutsujen lähettämistä sähköpostitse, täytimme tietosuojaselosteen, tutkimustiedotteen ja suostumuslomakkeen, jotka lähetimme haastateltaville liitteenä muutamaa kuukautta ennen haastatteluajankohtaa. Samalla kertaa sovimme molemmat haastattelupäivät työntekijöiden kanssa. Haastattelut sovittiin pidettäväksi elokuussa 2022. Ensimmäisessä avoimen

kysymyksen haastattelussa sovimme, että haastatteleminen molemmat yhden henkilöt yksin ja kaksi viimeistä yhdessä. Tämä siksi, että yksi haastateltavista oli tutkimuksen tekijän työpari, emmekä halunneet, että haastattelun tekisi oma työpari. Toisessa haastattelussa olimme molemmat mukana haastattelutilanteessa. Molemmat haastattelut suoritettiin Hämeenlinnan kaupungin etsivän nuorisotyön tiloissa.

Ennen haastattelun aloittamista kertosimme haastateltavien kanssa opinnäytetyön tarkoituksen ja tutkimuskysymykset sekä haastatteluprosessin kulun ja tutkimusaineiston hävittämisen ajankohdan. Pyysimme lisäksi allekirjoitukset suostumukseen tutkimukseen osallistumisesta. Haastattelun ensimmäisessä vaiheessa neljälle etsivän nuorisotyön haastateltavalle esitettiin avoin kysymys. Avoimen kysymyksen kohdalla annoimme haastateltavien kertoa kaikessa rauhassa työparityöstä. Emme halunneet vielä tässä vaiheessa esittää juurikaan muita kysymyksiä, jotta emme vaikuttaneet heidän ajatuksiinsa. Jouduimme kuitenkin jonkin verran tekemään tarkennuksia vapaan kerronnan aikana. Haastattelut äänitettiin analysointia varten, johon oli saatu lupa ennen haastattelua. Haastatteluihin oli varattu aikaa tunti jokaista haastateltavaa kohden. Pysyimme hyvin suunnitellussa ajassa. Työnjakomme kahden yhteisesti haastateltavan kanssa eteni luontevasti.

Ensimmäisen haastattelun jälkeen litteroimme eli kirjoitimme auki äänitykset tietokoneen tiedostoon. Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 140) mukaan täsmällinen litterointi ei ole aina tarkoituksenmukaista ja tärkeintä on tehdä päätös litterointitarkkuudesta ja litteroida teksti tutkittavan ongelman kannalta tarpeellisella tavalla. Päädyimme litteroimaan tekstin ilman taukoja, huudahduksia, naurahduksia tai kaikkia täytesanoja. Poimimme haastatteluaineistosta kuusi useimmin esiintynyttä teemaa. Teemojen muodostuminen alkoi jo haastattelujen aikana, jolloin haastateltavien puheissa toistui selkeästi erilaiset teemat. Käytyämme myöhemmin litteroidut aineistot läpi teemat tarkentuivat. Teemoiksi valikoituivat työhyvinvointi, turvallisuus, oppiminen, luottamus, sitoutuneisuus ja vaikuttavuus. Teemoista kokosimme haastattelurungon seuraavaan haastatteluun.

Kaksi viikkoa ensimmäisen haastattelun jälkeen toteutimme haastattelun toisen vaiheen, jossa syvensimme ensimmäisen vaiheen vastauksia kuuden teeman avulla. Haastattelimme yhdessä kaikki työntekijät. Haastattelut äänitettiin tälläkin kertaa, jotta pystyimme keskittymään ainoastaan kommunikointiin, kuunteluun ja lisäkysymyksiin. Tähän haastatteluun varattiin aikaa yksi tunti haastattelua kohden, mutta pystyimme joustamaan haastattelujen aikataulujen suhteen. Haastateltaville annettiin juuri se aika, jonka he tarvitsivat. Ennen haastattelua sovimme, että toinen esittäisi teemojen pääkysymykset ja toinen esittäisi tarkentavia kysymyksiä. Tarkentavat kysymykset esittäisi haastattelija, joka työskentelee etsivänä nuorisotyöntekijänä. Ajatus oli, että hän osaisi tarkemmin tarttua tarkentaviin kysymyksiin tietäessään enemmän Hämeenlinnan etsivästä nuorisotyöstä. Lopulta kuitenkin kävi niin, että edettyämme haastatteluissa huomasimme itse kehittyvämmä teemahaastattelijoina, jolloin molemmat haastattelijat kysyivät molempia kysymyksiä tilanteen mukaan. Haastattelut olivat kaikkien osalta hyvin luontevia, rentoja ja keskustelunomaisia.

Teemahaastattelun runko ohjaa haastattelua oikeaan suuntaan, vaikka myös tilannekohtaiset ratkaisut kuuluvat teemahaastatteluun. Haastattelijalta vaaditaan tarkkaavaisuutta, jotta hän pystyy tarttumaan haastateltavan esiin nostamiin asioihin ja esittämään tarvittaessa lisäkysymyksiä. Kysymykset tulisi myös muotoilla ja esittää niin, että niiden merkitys säilyy halutunlaisena. Vastauksen saatuaan haastattelijan on vielä mahdollista selventää ja oikaista kysymyksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 102–104.) Huomasimme, että puhetyyliltään monisanaista ja polveilevaa haastateltavaa oli vaikeampi haastattelijana seurata. Pystyimme myös haastattelujen aikana kiinnittämään huomiota teemakysymysrunkomme sanavalintoihin ja korjaamaan niitä tarvittaessa, jos havaitsimme epätietoisuutta haastateltavissa. Hyödynsimme myös haastattelujen aikana haastateltavan muistin virkistämistä, aiempien vastausten hyödyntämistä ja tiivistämistä. Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 108) mukaan haastateltavan aiemmin kertomaa voidaan hyödyntää muistin virkistämisessä ja aiemmin kerrottuun palaamalla voidaan myös kannustaa haastateltavaa kertomaan aiheesta lisää. Tiivistämällä voidaan selkeyttää haastateltavalle halutun tiedon suuntaa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 108.)

4.5 Aineisto ja analyysi

Äänitettyä aineistoa haastattelun ensimmäisestä vaiheesta kertyi noin kaksi ja puoli tuntia. Toisen vaiheen eli teemahaastattelun litteroimme samalla tavoin kuin ensimmäisen haastattelun äänitteet. Äänitiedostoa kertyi saman verran kuin ensimmäisestä vaiheesta. Aineistonkeruun jälkeen meillä oli kaksi aineistoa jokaiselta haastateltavalta, joista toinen oli jäsentämätön ja toinen teemahaastattelurungon mukaisesti jäsentynyt.

Tutkimuksemme analyysissa hyödynsimme sisällönanalyysia. Kvalitatiivisen aineiston analyysi alkaa tyypillisesti jo aineistonkeruuvaiheessa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136). Tämä piirre tulee erityisen hyvin esiin tutkimuksessamme. Aineiston analyysi alkoi muodostaessamme aineistolähtöisesti teemoja haastattelun ensimmäisen vaiheen aineistosta toista haastatteluvaihetta varten. Aineiston teemoittelua määrittivät tutkimuskysymykset ja aineisto itsessään. Oli luontevaa valita teemoittelu myös aineistomme analyysitavaksi. Teemoittelussa aineistosta etsitään yhteneväisiä asioita, jotka pohjautuvat teemahaastattelussa usein haastatteluvaiheen teemoihin. Sen lisäksi aineistosta saattaa löytyä myös uusia teemoja. Teemat ovat tutkijan tekemiä tulkintoja. Kvalitatiivista analyysia voidaan kuvata myös merkitysten tulkintana. Aineisto ikään kuin kertoo tutkijoille asioista, jotka löytyvät haastateltavien sanojen takaa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 173, 137.)

Sekä litteroinnin että analyysin aikana vaihdoimme tutkijoina litteroitavia ja analysoitavia aineistoja keskenämme saadaksemme kokonaisvaltaisemman käsityksen aineistoista. Kuuntelimme ja luimme aineistoja useampaan kertaan. Emme käyttäneet tekstianalyysiohjelmaa analysoinnissa, mutta käytimme tietokonetta ja tekstinkäsittelyohjelmaa analysointiprosessin apuna.

Aloimme jäsentämään ensimmäisen vaiheen aineistoa värikoodeja apuna käyttäen. Poimimme aineistosta kuhunkin teemaan liittyvät asiat koodaamalla ne eri värein. Haastattelun toisen vaiheen teemahaastatteluista saadut aineistot olivat jo valmiiksi hyvin jäsenneilty analyysiä varten, koska haastattelut etenivät teemoittain. Jätimme tässä vaiheessa koodaamatta ne asiat, jotka eivät sopineet aiemmin muodostuneisiin teemoihin.

Päädymme järjestämään aineistot neljään osaan haastateltavien mukaan runsaan aineistomateriaalin takia. Yhdistimme jokaisen haastateltavan ensimmäisen ja toisen vaiheen aineistot omiin tiedostoihin. Tiedostoissa olevat aineistot järjestettiin teemoittain. Tässä vaiheessa havaitsimme teemoittelun ulkopuolelle jääneissä sitaateissa keskinäisiä yhtäläisyyksiä. Osa näistä sitaateista asetui lopulta aiemmin muodostettuihin teemoihin. Osa sitaateista koski työparityön käytännön järjestelyjä, jotka päätimme jättää teemoittelun ulkopuolelle käsitelläksemme niitä erillisenä kokonaisuutena. Hirsjärven & Hurmeen (2008, 149) mukaan aiemmin muodostettuja teemoja saatetaan analyysin edetessä jakaa tai yhdistellä samankaltaisuuksien tai poikkeavuuksien perusteella. Huomasimme analysoituamme haastatteluja, että tutkimuskysymyksenme vastaukset kietoutuivat luonnollisesti toisiinsa ja annettujen merkitysten lomassa Hämeenlinnan etsivän nuorisotyön työparityöskentely sai kasvot.

Saatuamme jokaisen haastateltavan kaikki aineistot teemoiteltua, luovuimme haastateltavakohtaisesta jaosta ja järjestimme kaikki tiedostot teemojen mukaisesti tiedostoihin. Olimme jo alusta asti identifioinut haastateltavat numeroin. Huomasimme myös, että teemojen mukainen kappalejako tulosten raportoinnissa olisi luontevinta. Tässä vaiheessa tarkastelimme aineistoja vielä teemojen sisällä nostaksemme esiin erilaisia näkökulmia teemojen tarkasteluun ja niiden välisiä yhteyksiä. Pelkkä aineistojen ryhmittely Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 150) mukaan ei välttämättä ole tulosten kannalta riittävää. Aineiston yhdistelyyn kuuluu induktiivisen vaiheen lisäksi deduktiivinen vaihe, jossa tutkija hyödyntää ryhmiteltyjen aineistojen analyysissä myös omaa ajatusmaailmaa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 150.)

5 TULOKSET

5.1 Hämeenlinnan malli

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää, mitä työparityöskentely Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä on ja minkälaisia merkityksiä työntekijät sille antavat. Tulokset koostuvat Hämeenlinnan työskentelymallista ja kuudesta työntekijöiden esiin nostamasta merkityksestä. Haastateltavat kertoivat Hämeenlinnan etsivän nuorisotyön toiminnasta ja siitä, miten ja missä työparit työskentelevät sekä millaisia asioita kunkin työtehtävään sisältyy ja miten ne jaetaan.

Etsivän työn tiimissä on viisi etsivää nuorisotyöntekijää, joista neljä tekee säännöllisesti etsivää nuorisotyötä työparityönä. Yksi tiimin jäsen toimii koordinaattorina, eikä hänellä ole nimettyä työparia tällä hetkellä. Hän on aikaisemmin toiminut vakituisen työparin kanssa etsivänä nuorisotyöntekijänä pitäjissä ja omaa selkeän käsityksen työparityöstä, sen positiivisista puolista ja olemassa olevista haasteista. Hän kertoi tekevänsä paljon erilaisia työtehtäviä muiden yhteistyötahojen kanssa parityönä, joka poikkeaa kuitenkin hyvin paljon työparityöskentelystä, joka suoritetaan vakituisen työparin kanssa. Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä myös koordinaattori osallistuu asiakastyöhön tarvittaessa. Hän on esimerkiksi käytettävissä tilanteissa, joissa tarvitaan sijaista työparille. Hän kertoi kohtaavansa nuoria työssään ja samalla toimivansa jonkinlaisena emohahmona etsiville työpareille. Hän tarjoaa reflektioapua ja tukea työpareille ja on mukana työparisuhteen eri vaiheissa miettimällä ratkaisuja työparityön mahdollisiin haasteisiin.

Mä tekisin ison eron siihen sillain, että vaikka mä teen parityötä niin mä en tee sitä työparityötä semmosena kun mä nään sen tässä etsivätiimissä. (H1)

Välillä se oma kumppani rupee ärsyttään ja keksitään sitten siihen ratkaisuja. (H1)

Haastattelussa ilmeni, että niin Hämeenlinnassa kuin valtakunnallisestikin, työntekijöiden tiuha vaihtuvuus on haaste. Työntekijävaihtuvuus ei ole haasteltavien mukaan vaikuttanut asiakastyöhön, sillä nuorella on aina yksi tuttu työntekijä läsnä. Se tuo nuorelle turvaa ja jatkuvuutta. Työparityöskentelyn hyöty toisen työparin poissa ollessa nähtiin asiakastyössä suurena ja sen vuoksi uuden nuoren kohdalla siirrytään hyvin nopeasti parityöskentelyn malliin.

Monivaiheisessa asiakasprosessissa nähtiin erilaisia tapoja toimia työparityöskentelyn näkökulmasta riippuen työntekijöiden persoonista ja toimintatavoista. Työparit kertoivat työskentelevänsä pääsääntöisesti oman nimetyn työparin kanssa omilla alueillaan kantakaupungissa ja pitäjissä, mutta ajoittaista vaihteluakin voi olla. Kenttätyö on muun muassa havainnointia omalla työskentelyalueella. Työparin tärkeä tehtävä on tutustua alueeseen yhdessä tutkien ja kartoittaen tilannetta. Se on myös erittäin hyvä keino tutustua uuteen työpariin työskentelyn alkuvaiheessa.

Ja työparityö on etsivässä nimenomaan tärkeätä siinä kenttätyössä, että kun lähetään kartoittamaan vaikka uutta aluetta, johon voitais suunnata etsivää nuorisotyötä, niin sinne kentälle ei lähdetä koskaan yksin, vaan muodostetaan työpari sitä aluetta varten ja sit siihen liittyy aika pitkäkin tutustumisvaihe, että jos ihan uusi työpari aloittaa uudella alueella, niin heidän täytyy tutustua ensin toisiinsa tietysti ja sit lähteä kartoittamaan yhdessä sitä aluetta silloin kun on saavutettu sellainen luottamus siihen työparin kesken, että sinne voidaan turvallisesti lähteä sinne alueelle. (H1)

Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä toinen työparin työntekijöistä ottaa vastuulleen uuden yhteydenottopyynnön ja alkaa tavoittelemaan nuorta. Myöhemmin yhteydenpito asiakkaan kanssa määräytyy usein sen mukaan, kumman työntekijän nuori itse valitsee kontaktihenkilökseen. Myöhemmin asiakassuhteen edetessä nuoren kanssa voidaan pitää yhteyttä myös viestiryhmän avulla yhteisymmärryksessä kaikkien osapuolten kanssa. Koko tiimi on aina tietoinen uusista asiakkaista. Kun nuori on tavoitettu, on aika jakaa asiakkuus työparin kanssa. Tapaamiset nuoren kanssa tapahtuvat pääsääntöisesti työparin kanssa. Nuorta tavataan yksin yleensä vain poikkeustilanteissa, esimerkiksi sairastapauksissa. Näissä tapauksissa tapaamiset pyritään järjestämään julkisissa paikoissa tai esimerkiksi Ohjaamolla, jossa voi tarvittaessa pyytää tukea muilta työntekijöiltä. Ehdotonta kieltoa yksintapaamisiin ei ole mutta niitä vältetään. Kun kumpikin työparista on tapaamisissa mukana, ei asiakkaan asioiden etenemiseen ole esteitä myöskään toisen työntekijän poissa ollessa. Työparin molemmat osapuolet ovat tietoisia asiakkaan asioista. Asiakkaalla on aina kaksi työntekijää ja työntekijöillä on ainoastaan yhteisiä asiakkaita.

Yksin voi mennä silloin kun toinen on kipeä tai poissa tai jotain vauasta niin voi mennä yleiseen kahvilaan, tätä vältellään ja jos vaan mahdollista niin joku mukaan. Yleensä joku tiimistä. (H3)

Työpari käy yhdessä nuoren tiedot läpi ennen yhteistä tapaamista nuoren kanssa. He pohtivat yhdessä nuoren tilannetta ja valmistautuvat tapaamiseen miettimällä esimerkiksi onko jotakin erityistä huomioitavaa ja puheeksi otettavaa. Työparit voivat sopia ennen tapaamista kumpi heistä ottaa aktiivisen ja kumpi passiivisen roolin asiakkaan kanssa. Haastateltavat kertoivat, että rooliutus käy työparisuhteen kehittyessä luonnostaan eikä sitä tarvitse tutun parin kanssa juurikaan sopia ennakoon. Asiakastapaamisissa keskustelu, kuuntelu

ja aito läsnäolo ovat ensiarvoisen tärkeitä. Se, joka hoitaa yhteydenpidon asiakkaaseen, on useammin myös tapaamisessa aktiivisemmassa roolissa keskustelijana. Passiivisen osapuolen tehtävänä on kuunnella, havainnoida, tarkkailla ja olla turvana. On ensiarvoisen tärkeää, että toinen pareista keskittyy kuuntelemaan ja muistamaan käsitellyt asiat. Aktiivisen osapuolen keskittymisen menee lähinnä siihen, että hän osaa ottaa puheeksi oikeat ja oleelliset asiat oikeaan aikaan. Asiakkaan ollessa jo tuttu voivat roolit vaihdella tapaamisen aikana. Roolista toiseen siirtyminen on helppoa ja luontevaa kun työparit tuntevat toisensa. Roolien soljumista kuvattiin työntekijöiden välillä työparityössä termillä ”työpariflow”. Roolien vaihtaminen tapaamisissa tietoisesti tarjoaa vaihtelua, tuo molempien osaamisen esille ja keventää taakkaa. Se on suositeltavaa negatiivisen urautumisen kannalta.

Asiakaskohtaamisissa myös on se aktiivisempi ja passiivisempi roolijako. Toinen aktiivinen ja toinen tarkkailee, joten mikään ei jää huomaamatta – – Kun tuntee toisen niin roolista siirtyminen toiseen rooliin, on luontevaa. (H4)

Mä ajattelen, että sitten kun meitä on kaksi siinä...niin toisella on enemmän aikaa havainnoida sitä, millainen tyyppi tää oikein on...kuunnella...joo, osallistua keskusteluun mutta myös nähdä sitä kokonaisuutta millainen tyyppi. (H2)

Asiakastapaamisen jälkeen työparit purkavat keskustellen toteutuneen asiakastapaamisen ja sopivat keskenään kirjaamisesta. Erityisesti raskaammat tapaukset kirjataan yhdessä. Kirjaamista tehdään Parent -asiakastietojärjestelmään ja Webropolin avulla muodostettuun kohtaamislomakkeeseen, jonka avulla kerätään laadullista tilastotietoa asiakastyöstä, työntekijöiden tuntemuksista sekä työparityön toimivuudesta.

Päivän päätteeksi automatkalla puretaan ja kirjataan järjestelmään puoliksi. (H3)

Mutta sitten just aina puhutaan asiakastapaamisen jälkeen just ne fiilikset, mitä tossa oikein tapahtu, mikä fiilis, että saadaan aina se purku tehtyä melkein joka kerta sen tapaamisen jälkeen. Ollaan sovittu, että työparit kirjaa yhdessä lomakkeet ja Parentit ja nää ja sit vielä puretaan sitä fiilistä ja miten eteenpäin ja mitkä asiat jotenkin jumittaa tai kiinnittää huomion tai minkä tahansa havainnon siitä... Sitä vaan ei aina tajua, että kun sen puhuu, niin sen oivaltaa vasta sitten kun kirjaa sen, että vitsi hei. (H2)

Etsivällä nuorisotyöllä on erilaisia ryhmätoimintoja asiakkaille, kuten avoin kuntosalivuoro ja avoimen olemisen tila nuorille aikuisille ilta-aikaan. Ryhmissä työparina ei välttämättä aina ole oma tuttu työpari. Ryhmissä ollaan työparin kanssa vaihtelevissa rooleissa. Kaikkiin rooleihin nähtiin kuuluvan ryhmätoiminnassa tärkeät tekijät kuten läsnäolo, mukaan ottaminen, kannustaminen ja motivointi. Haastateltavien työnkuvaan kuuluu yksilötapaamisten ja ryhmätoimintojen ohella myös verkostoyhteistyö. Sitä tehdään mielellään työparin kanssa, koska sen koetaan olevan hedelmällisempää herättämään uusia ajatuksia. Verkostoyhteistyötahojen kanssa työskenneltäessä voi olla mukavaa vaihtelun vuoksi työskentely muun kuin oman nimetyn työparin kanssa ja tällaisia tilapäisiä parinvaihtoja on helppo järjestää etsivän nuorisotyön tiimissä.

Paljon laadukkaampiin tuloksiin päästään, kun työparilla on aikaa tutustua toisiinsa ja löytää semmonen omanlainen omannäköinen harmonia, joilla sitä työtä on mahdollista tehdä ja jotenkin haluan korostaa sitä, että tätä työtä ei ole mahdollista tehdä yksin. (H1)

Olen ite kokenut sen prosessin hirveen kasvattavana, että on saanut tempautua siihen työparityöhön ihan täysillä ja sitten toisaalta joutunut irrottautumaan ja ettimään taas sen oman ammatti-identiteetin yksin. (H1)

Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä työparille annetaan aikaa tutustua ja hoitaa työparisuhdetta, joka on edellytys toimivalle työparityöskentelylle. Työparisuhteen päättyessä on tärkeää koota yhdessä eletty ja koettu. Tavanomaista onkin, että työpari tapaa toisensa esimerkiksi hyvän ruoan ääressä ja keskustelee läpi prosessin, josta on sitten helppo jatkaa uuteen työparisuhteeseen puhtaalta pöydältä ja ammatillisesti kasvaneena. Paras mahdollinen lopputulos saavutetaan, kun työparityöskentelyn prosessi hoidetaan alusta alkaen hyvin ja perusteellisesti.

5.2 Luottamus

Luottamus työparisuhteessa on tärkeässä roolissa ja se mahdollistaa työskentelyn yhdessä. Työparisuhdetta kuvailtiin samankaltaiseksi kuin yksityiselämän parisuhde, jossa luottamuksella on tärkeä rooli yhdessä elämisen kannalta. Luottamuksen syntymisen edellytyksenä nähtiin työparin hyvä tunne. Luottamuksellisessa työparisuhteessa voidaan jakaa sekä yksityiselä-

mään että työhön liittyviä asioita. Molemminpuolinen vuorovaikutus, kuunteleminen ja tukeminen kuuluvat luottamukselliseen suhteeseen. Luottamuksellisessa työparisuhteessa on uskallettava olla avoin ja herkkä. On sallittua olla haavoittuvainen ja pyytää apua tarvittaessa työparilta. Jokaisessa haastattelussa tuli esiin, että asioista selvittää puhumalla. Haastateltavien mukaan luottamukselliseen työparisuhteeseen kuuluu sopimuksen mukainen toiminta asiakastilanteissa.

Korostuu kyllä se, että täytyy oppia tunteen se ihminen ja näkee, miten se toimii ja mitä se ajattelee, jotta voi mennä luottavaisin mielin tapaamiseen. (H2)

Työparin kanssa pystyy jakamaan kaiken, yksityiselämän ja työssä kaiken. On sellainen olo, että pystyy käymään niitä asioita läpi ja juttelemaan asioista, että toinen kuuntelee ja tukee. (H4)

Luottamuksellisen työparisuhteen rakentamisessa tärkeimpänä asiana koettiin riittävä yhteinen aika työparisuhteen alussa, jotta tutustuminen toiseen ihmisenä ja hänen tapaisa toimia olisi mahdollista. Työparisuhteen luottamuksen rakentuminen vaatii haastateltavien mukaan aikaa ja yhteisiä kokemuksia, rutiineja, vuorovaikutusta, tunneälyä ja halua toteuttaa työparityötä. Luottamuksellinen suhde perustuu yhtenevästä näkemyksestä ja arvopohjasta riippumatta mistään ulkopuolisesta tekijästä kuten koulutuksesta tai elämäkokemuksesta.

Luottamuksellinen suhde rakentuu niin, että kuuntelee toista ja näkee, millainen toinen ihminen on. Tutustumisella on tärkeä merkitys. Vaatii aikaa, yhdessäoloa, rauhaa tutustua ja halua tutustua. (H2)

Se luottamus syntyy, vaikka olisi kuinka erilainen persoona ja tykkäisi ihan eri asioista ja jos saa valita jonkun toiminnallisen kohtaamisen menetelmän, niin se olisi ihan kuin yö ja päivä, niin siellä on joku semmoinen ajatuksellinen ydin, että miksi me tehdään tätä työtä. (H1)

Luottamus työpariin koettiin olevan erityisen tärkeässä osassa myös työturvallisuuden kannalta. Työparin välinen roolijako asiakastapaamisissa vaatii luottamusta pariin ja hänen arvostelukykyynsä. Uhkaavissa tilanteissa aktiivisessa roolissa toimivan on voitava luottaa passiivisessa roolissa toimivaan hänen

turvateissa selustaa mahdollisilta uhilta. Passiivisessa roolissa toimivan on voitava luottaa aktiivisen parin ammattiosaamiseen hoitaa asiakassuhdetta.

Jos menee vaikka johonkin tilanteeseen, jossa joku on aggressiivinen ja toinen sanoo, että lähetään, niin sitten lähetään heti ja sit kulman takana voi kysyä mikä oli. (H1)

Mä luulen, että siinä tulee vähän niin, että kyseenalaistaa sitä toisen toimintaa ja saattaa kyseenalaistaa omaakin toimintaa ja työn mielekkyyttä ylipäättänsä. Kyllähän se vaikuttaa kaikkeen kokonaisvaltaisesti, jos se työparisuhde ei voi niin hyvin kuin voisi voida eikä siinä ole sitä luottamusta kunnolla niin kyllä se jossain vaiheessa ajan kanssa alkaa näkyä kuitenkin. (H4)

Haastateltavat kertoivat, että luottamuksen puute vaikuttaa työhyvinvointiin ja näkyy nopeasti työn laadussa. Luottamuksen puuttumiseen vaikuttavina tekijöinä ajateltiin olevan sitoutumattomuus työotteeseen, vuorovaikutuksen puuttuminen ja työparien keskinäinen huono henkilökemia. Kaikkien haasteltavien näkemys luottamuksen mahdollisesta uudelleenrakennuksesta oli positiivinen. Työparin keskinäinen avoin vuorovaikutus ja saatavilla oleva työnohjaus koettiin hyvänä keinona pitää työparisuhde kunnossa. Työparityöskentelyn nähtiin olevan myös nuoren luottamusta lisäävä tekijä.

5.3 Sitoutuneisuus

Työparityöskentelyyn sitoutumisen nähtiin pohjautuvan hyvin muodostuneeseen työparisuhteeseen. Työparisuhteen muodostumisesta lähtien suhde tarvitsee aikaa, avoimuutta, sanallistamista ja jakamista. Työparisuhteelta kaivataan tasavertaista roolijakoa. Siinä tarvitaan hyviä ihmissuhdetaitoja ja yhteistyökykyisyyttä. Haastateltavat näkivät suhteen jatkuvuuden tärkeäksi tekijäksi sitoutuneisuuden näkökulmasta.

– – ei oo ehkä sitouduttu niin paljon, että on ollut vaikka määräaikaisia ja on tiedetty, että toi ihminen lähtee tästä ja siirtyy eteenpäin, että hänellä ei ole mahdollisuus jatkaa. (H2)

Haastateltavat puhuivat myös työn toteuttamisen vapaudesta. Etsivää nuorisotyötä sekä työparityötä on mahdollista tehdä omalla persoonalla, omilla vahvuuksilla ja visioilla. Työtä kuitenkin raamittaa esimerkiksi viikko-ohjelmasta ja

asiakaslähtöisyydestä muodostuva kehysrakenne. Vapauden ja työn raami-
tuksen nähtiin vaikuttavan sitoutuneisuutta lisäävällä tavalla.

– –semmoinen kehysrakenne, jonka sisällä voi temmeltää va-
paana. Mä luulen, että se lisää usein sitoutumista. (H1)

Työparityöskentely saa Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä laajasti tukea. Työparit saavat tukea lähiesihenkilöltään, etsivän nuorisotyön tiimiltä ja toisil-
taan. Etsivän nuorisotyön tiimissä työparityöskentelyn sujuvuudesta ollaan kiinnostuneita ja sitä tuetaan. Tiimi koettiin tasapainoisena ja toimivana. Hyvä perehdytys ja ohjeistus nähtiin tärkeänä. Tukea työparityöskentelyyn saadaan myös säännöllisestä työnohjauksesta. Haastateltavat kokivat tuen lisäävän si-
toutumista työparityöhön.

– – lähijohtajan semmoinen vankkumaton tuki työparityölle tässä
etsivän porukassa. (H1)

Sit se koko tiimin, työparin, kaiken tuki siinä, että kaikki sitoutuu
siihen mitä tehdään. (H2)

– – meidän tiimissä on nyt oikeat ihmiset oikeilla paikoilla tällä het-
kellä ja hyvin johdettu. (H3)

Kaikki kuitenkin tietää, että ollaan yhdessä siinä tiiminä ja halu-
taan kaikkien parasta ja tukea kaikkien hyvinvointia, että se tiimi
voi hyvin. (H4)

Sopiva työpari ja toimiva työparisuhte on tärkeää työparityöskentelyyn sitou-
tumisen kannalta. Haastateltavat kuvasivat kuitenkin sitoutumisen olevan
myös tahtotila. Ammatillisuuteen kuuluu vaivan näkeminen ja työn tekeminen
toimivan työparisuhteen saavuttamiseksi. Työntekijältä vaaditaan myös tahtoa
kehittää ja korjata työparisuhteen puutteita. Työskentelyssä tärkeintä kuitenkin
on aina asiakas ja asiakkaan tarpeet.

Samanlailla siinäkin täytyy sitten jonkun kolahtaa ja sit toisaalta
siihen täytyy myös sitoutua samanlailla, kun parisuhteessa, että
sen täytyy olla yhteinen päätös, että nyt kokeillaan tehdä parina
tätä työtä. (H1)

Toivon, että ja ainakin tällä hetkellä uskon, että tässä porukassa
kaikki pystyy, jos jonkun kanssa ei suju, niin sen pystyy sano-
maan. (H2)

Ja sitä oli usean vuoden ajalta kokeiltu ja todettu hyväksi ja kokeiltu ja todettu hyväksi muuallakin. Ei tee mieli alkaa kyseenalaistaan. Sit kun on hetken aikaa tehnyt, niin kyllähän sen huomaa itekin käytännössä kaikki hyödyt mitä siitä on. Ei se aina välttämättä helppoa ole mutta hyödyllistä silti. (H4)

Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä työntekijät kokivat työparityöskentelyn olevan normi. Se nähtiin selkeänä ja perusteltuna pohjana etsivälle nuorisotyölle. Haastateltavat kokivat saavansa vahvistusta ajatuksilleen työparityöskentelyn hyödyllisyydestä käytännön työstä saamistaan kokemuksista. Haastateltavat kokivat myös positiivisten kokemusten lisäävän sitoutumista työparityöskentelyyn menetelmänä.

5.4 Oppiminen

Haastateltavat kertoivat oppimista tapahtuvan monien eri tahojen välillä usealla tavalla. Työparit oppivat toisiltaan ja toisistansa. Lisäksi työparin osapuolet oppivat itsestänsä. Nuori oppii työparilta ja työpari nuorelta. Nuoren oppimista tehostaa kahden työntekijän läsnäolo ja toisaalta työparin osapuolet oppivat enemmän nuoresta toistensa avulla. Lisäksi nuori ja työpari oppivat heidän välillään olevasta asiakassuhteesta ja prosessista. Oppiminen ei pysähdy nuoren ja työparin asiakassuhteeseen. Oppiminen kertaantuu etsivän nuorisotyön tiimiin, jonka sisällä työparit erillisinä yksilöinä ja työpareina ovat tiiviissä yhteistyössä keskenään. Etsivän nuorisotyön tiimin osaaminen siirtyy nuorisotyöntiimiin ja erilaisiin verkostoihin ja yhteisöihin.

Työparityö ei voi alkaa tyhjästä. Vastausten perusteella se vaatii työparin keskinäistä tunnustelemista ja tutustumista. Käytännössä työpari viettää aluksi aikaa keskenään rakentaen vankalla pohjalla olevaa ja toimivaa työparisuhdetta. Se nähtiin edellytyksenä asiakastyölle ja kenttätyölle. Työparin tutustumista toiseen verrattiin parisuhteen muodostumiseen, vaikka yhtäläinen vapaaehtoisuus puuttuukin. Työparin yhteistyö vaatii myös innostumista ja sitoutumista.

– – tehdään töitä sen eteen, että se ihmissuhde toimii ja silloin kun se toimii, niin sit se toimii sille nuorelle semmoisena alustana, johon se voi kiinnittyä. (H1)

Työparisuhteen alussa osapuolet ammentavat erityisen paljon toisen osaamisesta ja tavasta tehdä työtä. Myöhemmin sen nähtiin tasoittuvan niin, että molempien vahvuudet tulevat tasaisemmin esiin ja hyödynnetyksi. Toisaalta työparin osaamiseen myös tukeudutaan tilanteissa, joissa oma osaaminen on vajavaista. Työparin oppiessa toisistaan ja toisiltaan enemmän, työpari löytää yhteisen äänen ja saavuttaa kertaantuneen yhteisen osaamisen. Erilaisten ajatusten ja näkökulmien vaihtaminen työparin kesken nähtiin kasvattavan osaamista ja opettavan kiinnittämään huomiota erilasiin asioihin oman kuplan ulkopuolelta.

Sen sijaan, että puhuttais samalla suulla koko ajan, niin alkaakin tulla enemmän omaa ääntä suhteessa sen toisen ääneen ja sitä kautta löydetään sen työparityön oikea vahvuus ja siinä on läsnä enemmän osaamista siinä työparisuhteessa. Kumpikaan ei tavaltaan pystyis löytämään yksin niitä ratkaisuja, joita sitten taas yhdessä löydetään. (H1)

Työparityön nähtiin olevan jatkuvaa oppimista ja itsensä kehittämistä. Asiakastapaamisten ja erityisesti reflektoinnin avulla työparin osapuolten nähtiin oppivan myös itsestään. Nuoren havainnoinnin lisäksi työparit havainnoivat myös toisiaan, jolloin myös oma toiminta tulee näkyväksi ja puretuksi. Näkökulmien moninaisuus tulee esiin erityisesti pitkäkestoisissa asiakassuhteissa, joissa kaikki osapuolet tuovat esiin omia ajatuksiaan. Työparin avulla erilaiset asiat asiakastapaamisissa nähtiin tulevan paremmin huomioiduiksi ja kaikki osapuolet oppivat toisiltaan.

Miten on johonkin asiaan, vaikka ite reagoinut, miten työpari on nähnyt sen. Siinä oppii ihan hirveesti kyllä... kun siinä on se työpari, että mäkin haluan tietää ja selvittää, niin sit sitä tulee kaikilta eri ajatuksia ja heräämisiä. Mitä pidempää se asiakassuhde jatkuu, niin niitä heräämisiä tulee enemmän. (H2)

Nuoren oppiminen työparityöstä sai myös suuren painoarvon vastauksissa. Nuoren kuvattiin saavan ikään kuin ”kaks yhden hinnalla”. Haastateltavat puhuivat kaksista korvista, silmistä ja aivoista sekä kahdesta persoonasta, näkökulmasta, elämäntarinasta ja maailmankuvasta. Nuoren kuvattiin saavan enemmän. Työparityöskentelyssä nuorella nähtiin olevan mahdollisuus ikään

kuin kiinnittyä enemmän työntekijään, jonka kanssa henkilökemiat toimii paremmin ja jolta nuori kokee saavansa enemmän itselleen. Nuoren kuvattiin tulevan huomatuksi, kuulluksi ja ohjatuksi.

Kyllä se oppii siinä samalla näitä tunnetason juttuja ja sitten sitä tulee huomatuksi ja kuulluksi, ja sitten tota niin, yleensä löytyy vastaus aika nopeasti, niin sitten sille nuorelle tulee turvallinen olo, että hän on niinku hyvissä käsissä ja tavallaan voitetaan vähän sen nuoren luottamusta puolelle. (H3)

Nuoren kuvattiin oppivan työntekijöistä ja työparista. Asiakassuhteessa nähtiin olevan kolme eri näkökulmaa, nuoren ja työparin molempien osapuolten. Jokaisella on mahdollisuus oppia tai antaa itsestään jotakin muille. Työn nähtiin kuuntelemisen ja kyselemisen lisäksi olevan myös elämäntarinoiden ja maailmankuvien jakamista ja sen koettiin olevan nuoren oppimisen kannalta tärkeä asia. Jakamisen nähtiin olevan herättelyn ja näkökulmien tarjoamisen väline, jonka tavoitteena on nuoren oppiminen itsestään. Työparityöskentelyn koettiin olevan tämän kaltaiseen työskentelyyn ammatillinen ja turvallinen alusta kaikkien osapuolten kannalta. Toimivan työparisuhteen kuvattiin olevan alusta, jossa nuori saa kaipaamaansa huomiota ja tukea.

Kun mennään pidemmälle siinä asiakassuhteessa, niin sit siinä oivalletaan ja opitaan. Tarkoitus ainakin olis, että nuori oppis eniten itsestään... oivaltais sellasia. Meidän tehtävä on herättää jotain. Antaa uutta näkökulmaa. (H2)

– – mitä ikinä sillä nuorella onkin meneillään, niin se on semmoinen paikka, mihin sillä nuorella on hyvä tulla, työparisuhte. (H1)

Työparin oppimien asioiden ja osaamisen kuvattiin siirtyvän myös etsivän nuorisotyön viiden hengen tiimiin. Työparien päivittäin käymät keskustelut jalostuvat etsivän nuorisotyön tiimissä. Etsivän nuorisotyön osaamista taas viedään nuorisotyön tiimiin. Nuorisotyön tiimiin kanssa jaetaan tietoa etsivän nuorisotyön työn tekemisen tavoista, ammatillisuudesta ja työn kehittämisestä. Ammatillisuuden kerrottiin näyttäytyvän esimerkiksi rakentavina viestintätapoina.

– – niin ei se ole semmoista, niinku purkauksia, semmoisia kiu-kunomaisia juttuja, kun ne on jo vähän käsitelty eteenpäin jo niinku pienellä tiimillä, ja että siinä niinku kaikki tuommoinen ulkoinen viestintä ja kaikki on niinku paremmalla tolalla, kun on työpari ja semmoinen pienempi työyhteisö työyhteisön sisällä. (H3)

Työparin yhteisen äänen löytymisen ja osaamisen kertaantumisen edellytyksenä on haastateltavien mukaan jatkuva dialogi ja reflektio. Asioiden käsittelyn kuvattiin vaativan prosessointia työparin kanssa. Käytännössä asiakastapaamisten jälkeen tapahtumia ja tunteita käydään työparin kanssa läpi. Reflektiossa tapahtumia ja toimintaa puretaan osiin, mietitään mitä tapahtui ja miksi.

– – on tärkeä käydä niitä tapaamisia läpi ja molempien omia fiiliksiä käydä läpi, purkaa osiin se mitä siinä sen aikana on tapahtunut. Missä toinen toimi näin ja toinen näin ja sit tuli sellanen ajatus tästä. Se kehittyy matkan varrella. (H4)

Just sillai luontevasti, kun työpari on siinä niin mitäpä sitä muutaakaan tekis, kun sen purkupalaverin heti siihen perään aika luontevasti, kun se asiakas siitä lähtee ja lenkkarin pohjat paistaa niin kyl se on niin luonteva. (H1)

Puhumisen lisäksi asiat kirjataan. Reflektointien kirjaamisesta puhuttiin laadullisena tilastointina. Se keskittyy asiakastapahtumien sisältöihin, asiakastapahtumien herättämiin tunteisiin ja kokemuksiin työparityöskentelystä asiakastapahtumien aikana. Kirjaaminen nähtiin tarpeellisena puhumisen ohella eikä pelkästään tilastoinnin kannalta vaan myös oivallusten loppuun saattamisen ja työn kehittämisen kannalta. Kirjaaminen pyritään tekemään yhdessä työparin kanssa. Reflektointi liittyy myös tilanteisiin, joissa asiakassuhteet päättyvät. Työparityöskentelyn rakenteeseen kuuluvan reflektion nähtiin edesauttavan halukkuutta kehittää omaa työtä ja työyhteisöä.

– – se on tosi hyvä käytäntö semmonen kaksivaiheinen reflektio, että heti välittömästi puretaan se fiilis siinä ja mitä olis voinut vielä ja mitä seuraavaksi ja meniks hyvin ja sit vielä palataan siihen samaan tapaamiseen sen kirjaamislomakkeen kanssa ja kirjataan ylös ne asiat niin se vähän vielä jalostuu siinä se. (H1)

Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä työparityökierron pituutena on pidetty pääsääntöisesti kahta vuotta. Käytännössä työntekijöiden vaihtuvuuden takia kierrot ovat olleet lyhyempiä, joka on vaatinut aina uuteen työpariin tutustumista ja uuden opettelua. Työparikierron ammatilliset hyödyt kuitenkin tunnistetaan ja se nähdään myös työn välineenä. Ammatillisen kasvun näkökulmasta työpareja on järkevää muuttaa esimerkiksi työalueiden tai työn painopistealueiden muuttuessa. Työparikierron nähtiin myös lisäävän osaamista,

jos työntekijöillä on mahdollisuus työskennellä erilaisin yhdistelmin erilaisissa ympäristöissä ja työn tekemisen konteksteissa.

– – jos tässä sama jengi pysyis kasassa tarpeeksi pitkään niin miten se osaaminen kertyy silloin kun kaikki olis tehnyt pidemmän pätkän kaikkien kanssa työparityötä. Se on kyllä semmonen ihan mahtava ajatus. Jos vielä vaihtais alueitakin, että kaikki olis taaplannut siellä Lammilla maalaismaisemia. (H1)

Avoimuus nähtiin tärkeänä asiana oppimisen kannalta työparityöskentelyssä. Työntekijän tulisi olla avoin vastaanottamaan informaatiota ilman ennakkosenteita. Toisaalta työparityöskentely vaatii avoimuutta myös suhteessa työpariin. Työparityöskentelyn onnistumisen kannalta työpari tulee päästää lähelle itseään. Tärkeänä nähtiin avoin keskustelu työskentelyä häiritsevistä asioista ja sen lisäksi positiivisen palautteen anto työparille.

– – onnistuisi olemaan samaan aikaan vakavissa asioissa auki ja tsemppaamaan sitä toista. Tavallaan niin kuin antaa alkuun sille omalle työparille sen mitä on tottunut antaa asiakkaille, niille nuorille. Kohtaa samalla syvyydellä sen työparin niin kuin ne asiakkaatkin. (H1)

– – on niinku hereillä, ettei vaivu niihin omiin ajatuksiin tai joihinkin muihin juttuihin. On ollut vaikka pitkä päivä, niin äkkiä alkaa karrailemaan ajatukset. (H3)

Toiveikkuuden puuttuminen nähtiin olevan esteenä oppimiselle. Usko omaan tekemiseen ja työn vaikuttavuuteen ylläpitää toivoa ja edistää oppimista. Haastatteluissa ilmeni, että toiveikkuutta saattaa vähentää esimerkiksi liika kiire, suuri kuormitus tai liian vähäinen palautuminen. Haastatteluissa nousi esiin myös pitkien päivien tai usean peräkkäisen asiakastapaamisen vaikuttavan kuuntelun ja kommunikoinnin tasoa heikentävästi ja siten estäen oppimista.

5.5 Turvallisuus

Turvallisuus työparityössä koettiin ja tunnistettiin hyvin sekä henkisenä että fyysisenä. Turvallisuus on työparityössä sitä, että ei tarvitse olla yksin missään tilanteessa. Turvallisuuden tunnetta luo tietoisuus siitä, että työpari on läsnä

sekä kuulee, näkee ja tiedostaa samat asiat kuin itsekin. Tämän kaltainen turvallisuuden tunteen kokeminen vaatii työparin keskinäisen syvän luottamussuhteen.

Meillä se menee silleen, että me ollaan niinkun sovittu, että tavaan kaikki asiakkaat lähtökohtaisesti aina työparin kanssa ja se on ihan poikkeuksien poikkeus jo näin ei ole. (H2)

Tietää, että ei ole yksin. Se on ehkä se yksinkertaisin ja tärkein pointti... että ei yksin siihen tilanteeseen joudu vaikka tulisinkin joutain. Siellä on se varmuus. (H4)

Turvallisuuden työparityössä koettiin olevan sitä, että toinen työpari rajaa toisen rajattomuutta eli on tietynlaisena tarkastajana toisen ideoille ja teoille. Haastateltavat kokivat, että on turvallista tehdä töitä toisen ollessa varmistamassa, että työ sujuu kaikin osin mallikkaasti. Etsivässä nuorisotyössä etsivät kohtaavat monia ainutlaatuisia tilanteita, joissa työntekijät joutuvat pohtimaan asioita niin eettisyyden, lain, asiakkaan ja työn järkevyyden kannalta. Työparityö tuo turvan työparin ylikuormittumiselta, koska työparin kanssa voi jakaa raskaat tapaukset. Kaikki haastateltavat kokivat yksintyöskentelyssä olevan useita henkisiä ja fyysisiä riskejä, joihin työparityö tuo ratkaisun. Työparityöskentelyn nähtiin tuovan myös turvan liian henkilökohtaisesta kiintymyksestä asiakkaan puolelta.

Työparityö on koko sen etsivän nuorisotyön pohja ja perusta, mistä lähdetään liikkeelle. Se tuo turvaa ja antaa lisäarvoa sekä meille, meidän työllemme, meille työntekijöinä mutta myös asiakkaalle. (H4)

Tää etsivätyö, ihmiset uupuu yksin tehdessään ja sitten on semmoista vääränlaista seriffiasennetta helposti, että siltähän se työparityö suojaa myös tosi hyvin, että siellä kentällä ei todellakaan lähdetä sooloilemaan. (H1)

Kenttätyössä korostuu fyysisen turvallisuuden näkökulma. Työpari on turvana kentällä, jos esimerkiksi toiselle tapahtuu jotain odottamatonta. Asiakastapaamisissa voidaan kohdata aggressiivista käytöstä esimerkiksi päihteiden vaikutuksen alaisen asiakkaan kohtaamisessa tai muuta ulkopuolista uhkaa. Tämän riskin vuoksi asiakastapaamisiin ei lähdetä yksin. Poikkeustapauksissa nuorta voidaan tavata yksin yleisessä kahvilassa tai työntekijöiden toimistotiloissa, joissa on muita tiimiläisiä paikalla. Asiakastapaaminen on turvallisempi

toteuttaa toisen työntekijän ollessa passiivisempi tarkkaileva osapuoli ja toisen ollessa asiakkaan asiaa hoitava aktiivisempi osapuoli.

Yksinhän ei voi koskaan lähteä kenttätyöhön kaduille kulkemaan, että siinäkin sitten taas se, että on se kahdet silmät ja kahdet korvat kuuntelemassa ja näkemässä, että jos siellä niin kun tapahtuu jotain. (H4)

Jos ite on kiinni jossain tilanteessa, niin toinen pystyy toimimaan edelleen. Toinen pystyy niinkun kattomaan sitä tilannetta vähän ulkopuolisena tai ottamaan sen puhelimen käteen ja soittamaan tarvittaessa johonkin jos tulee jotain. (H4)

Asiakkaan näkökulmasta kaksi työntekijää on turvallisempi kuin yksi, koska hänellä on mahdollisuus saada useampia näkemyksiä asiaansa ja se lisää ammatillista käyttäytymistä etsivien puolelta. Tuo myös lisäturvaa työntekijälle ja asiakkaalle, kun on useampi ammattilainen kuulemassa ja muistamassa käsiteltyjä asioita. Lisäksi asiakas voi kokea palvelun turvallisiksi ja luottaa asioidensa hoituvan kuten pitääkin, kun paikalla on kaksi henkilöä eikä kukaan ns. sooloile.

No on se tärkeitä, että kun nuori tuottaa puhetta omasta elämästään, niin että siinä on kahdet korvat kuulemassa. Se on mun mielestä turvallisuutta lisäävä asia ja myös se, että me ollaan niinku työpareina vahtikoiria toisillemme, että just pidetään sitä henkistä turvallisuutta yllä silleen, että toinen voi aina kommentoida, jos toinen vahingossa mokaa jossain. Jos yksin täytyisi lähteä tuonne kentälle niin kyllä se on oikeasti vaarallinen valinta. (H1)

Työparityö ei kiinnytä liikaa yhteen työntekijään eli ei ole yksilöllistä kiintymistä. (H3)

Haastateltavat olivat pohtineet nuoren mahdollista turvattomuutta ja altavastajan asetelmaa tapaamistilanteissa, joissa nuori kohtaa kaksi henkilöä. He kokivat kuitenkin, että nuoren kanssa puhuminen on lisännyt nuoren ymmärrystä työparityön tarkoituksenmukaisuudesta ja turvallisuudesta myös hänen itsensä näkökulmasta.

5.6 Työhyvinvointi

Etsivä nuorisotyö koettiin henkisesti raskaana työnä. Työparityöskentelyn positiivinen vaikutus työhyvinvointiin etsivässä nuorisotyössä koettiin kaikkien

haastateltavien osalta erittäin suureksi ja tärkeäksi tekijäksi. Työssäjaksaminen paranee, kun työparin kanssa voi jakaa ajatuksia työstä ja asiakassuh-teista sekä purkaa tilanteita työn lomassa ja työpäivän päätteeksi. Kukaan ei jää yksin työn kanssa ja palautuminen helpottuu. Reflektio on suuressa roo-lissa siinä, että työ ei kuormita vapaa-aikaa.

Omien ajatusten pallottelu ja että siinä pääsee saman tien purka-maan ne asiat on se sitten asiakastapaaminen tai joku muu. (H4)

Työparin työnjako koettiin myös isona osana työhyvinvointia tilanteessa, jossa toinen voi ottaa passiivisen ja toinen aktiivisen roolin. Se tuo vaihtelua työhön ja näin ollen lisää hyvinvointia. Etsivässä nuorisotyössä koettiin olevan paljon kalenterointia vaativia töitä ja aikataulumuutoksia. Työtaakka kevenee, kun ei tarvitse yksin muistaa kaikkea ja voi yhdessä suunnitella työtä ja aikataulu-tusta. Työparit täydentävät toisiaan ja se tuo varmuutta työntekoon. Se näkyy parempana jaksamisena ja mielekkyytenä työssä ja työyhteisössä. Lisäksi haastateltavat kokivat, että työparityö on tehokkaampaa asiakkaankin näkö-kulmasta. Se lisää työntekijöiden onnistumisen kokemuksia ja vaikuttaa posi-tiivisesti työhyvinvointiin. Haastateltavat mainitsivat myös koko etsivän työn tiimin olevan suuressa osassa jaksamisen suhteen.

Työhyvinvoinnin kannalta helpottaa ja työntekeminen on tehok-kaampaa, kun on kaksi, ei jää asiakkaat junnaamaan ja asiakkaat saavat nopeammin apua. (H3)

Moni kritisoi, miksi kaksi tekee työtä yhdessä. Kyllä tehdään yksin työtä, jos käsketään, mutta työn teko on tehokkaampaa kaksin. Säästää lääkärinkuluissa ja muualla koska voi purkaa asioita eikä mene henkiselle tasolle. (H3)

Työparin voidessa huonosti, esimerkiksi yksityiselämän kuormittaessa, vaikut-taa se toiseen työpariin kuormittavasti. Parien välinen työnjako mahdollistaa näissä tilanteissa kuormittuneelle vähäisemmän työtaakan. Toisaalta tässä nähtiin myös toisen työparin ylikuormittumisen riski. Puheeksi ottaminen ja kaikista asioista keskustelu ennaltaehkäisevät ylikuormittumista huomattavasti ja tässä auttaa työparin syvä keskinäinen tuntemus ja luottamussuhde. Lisäksi työparien apuna keskusteluissa voi olla työnhajausta antava henkilö, joka nähtiin ikään kuin parisuhdeneuvojana. Työparityö nähtiin vastavuoroisena aaltoi-levana työskentelymuotona, jossa jaetaan arjessa niin ilot kuin surutkin.

Työparin hyvinvointi vaikuttaa. Vaikka pitäisikin ajatella, että työasiat erikseen ja henkilökohtaiset erikseen, mutta kun on ihminen tämä kaikki. Ollaan niin tiiviisti ja puhutaan työn lisäksi siitä mitä muuta elämässä on. Kyllähän se vaikuttaa toisen jaksamisen. (H2)

Työhyvinvointi voi kärsiä, esimerkiksi jos toisella työparilla on esimerkiksi itsellään raskas ajanjakso menossa niin vaikuttaa työparin työkykyyn niin toinen joutuu enemmän kantamaan vastuuta siitä työstä ja myös monesti vastuuta myös siitä työparista ja huolehtii siitä työparistakin tavallaan. (H4)

Kahden vuoden työparikierto koettiin positiivisena ja virkistävänä tapana. Haastateltavat kokivat sen myös hieman kuormittavana, sillä työparin vaihtuessa on käytävä läpi työläs tutustumisprosessi uuden parin kanssa ja samalla työstettävä ns. eroprosessi vanhan työparin kanssa. Työparin vaihtumisen koettiin vaikuttavan positiivisesti myös ammatillisuuteen ja omien uusien piirteiden tunnistamiseen. Se myös vähentää negatiivista urautumista ja mahdollistaa uusiin keskusteluihin sekä näkemyksiin. Työparin vaihtuminen koettiin hyvänä toimintatapana, joka edesauttaa työntekijän kasvua ihmisenä.

Se voi olla vaikka helpotuskin joskus, että sitten voi aloittaa puhtaalta pöydältä ja ei ole niitä semmoisia, oppii uutta toiselta koko ajan. Tulee uusia työkaluja sinne pakkiin. (H3)

Mutta kuinka freesiä näkökulmaa kaikkeen se uusi ihminen voikin tuoda. Herättelee ajattelemaan uusia juttuja. Miten ite tekee työtä tai miten on kohdannut jonkin nuoren tai miten se tapaaminen on mennyt. Ei olekaan sitten se sama, jonka kanssa se on jo niin rutiinoinut ainakin jossain kohtaa. (H2)

Haastatteluissa nousi esiin uuden työparin vaihtuminen, jolloin työstä voi äkisti tulla osaamisen todistelua ja näyttämisen halua uudelle parille. Tällöin työstä tulee suorituskeskeistä, joka vaikuttaa negatiivisesti nuoren kokemukseen tapaamisista. Etsivän työn ydin on tarjota nuorelle matalalla kynnyksellä turvallinen tila, jossa hän on päähenkilö. Työntekijöiden tekemä laadullinen tilastointi antaa hyvän kuvan työn mielekkyydestä ja mielen tilasta, jolloin kuormittaviin asioihin voidaan puuttua pikaisesti. Haastatteluissa kuvattiin työparityöskentelyn olevan mukavuusalue, jossa lyhytaikaiset työskentelyt muun kuin oman parin kanssa ovat kuormittavia. Ne koettiin kuitenkin myös tarpeellisina, jotta voi ravistella itseään ulos omalta mukavuusalueeltaan.

5.7 Vaikuttavuus

Vastauksissa kaikki haastateltavat näkivät työparityöskentelyn vaikuttavana työotteena. He kuvasivat työparityöskentelyn tuovan positiivisia vaikutuksia työn laatuun ja tehokkuuteen, tiedon tuottamiseen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Näiden vaikutusten nähtiin heijastuvan nuoriin, työntekijöihin, organisaatioon ja yhteiskuntaan. Vastauksissa tuotiin esiin, että etsivää nuorisotyötä ei ole mahdollista tehdä parhaalla mahdollisella tavalla ilman työparityöskentelyä. Haastateltavat olivat kohdanneet kriittisiä asenteita työparityöskentelyä kohtaan lähinnä organisaation ulkopuolelta. Yksintyöskentelyä on haastateltavien mukaan pidetty yleisesti tehokkaampana tapana työskennellä erityisesti tilastojen valossa. Esihenkilön osalta etsivän nuorisotyön tiimin työparityöskentely saa kuitenkin luottamusta, joka on ansaittu haastateltavien mukaan omalla laadukkaalla ja tehokkaalla tekemisellä.

Yleisajatus on, että tehokkaampaa tai vaikuttavampaa on, jos yks ihminen tekee, luvut korostuu. Työparityön kannalta luvut ehkä saattaa olla pienempiä tai sit ei ehkä olekaan kauheesti...Sitä ei ehkä nähdä niin pitkälle, kuinka tehokasta tai vaikuttavaa se työ on sen laadun puolesta, se nähdään niin numeroina. (H2)

Moni kritisoi, miksi kaksi tekee työtä yhdessä. Kyllä tehdään yksin työtä, jos käsketään, mutta työn teko on tehokkaampaa kaksin. (H3)

Työn laadukkuutta haastateltavat kuvasivat esimerkiksi osaamisen ja ammatillisuuden näkökulmista. Työparityöskentelyn nähtiin mahdollistavan kattavamman ja koherenttimman tuen ja ohjauksen nuorelle. Haastateltavien mukaan nuorelle voidaan tarjota aikaa ja osaamista kaksin verroin ja sen uskottiin vaikuttavan syrjäytymiskehitykseen tehokkaasti. Kahden työntekijän tekemät havainnot asiakastapaamisissa paransivat haastateltavien mukaan ennaltaehkäisevää työtettä, jolla nähtiin olevan suotuisia yhteiskunnallisia vaikutuksia. Myös nuoren sosiaalinen vahvistaminen mahdollistuu luontevasti työparityön avulla. Nuori ja työpari muodostavat pienen sosiaalisen ryhmän, johon nuori voi luottaa ja saada pystyvyyden kokemuksia. Ammatillisuuden nähtiin lisääntyvän parhaalla mahdollisella tavalla yhdessä suunnitellun ja toteutetun työn kautta. Työparin yhteistä päätöksentekoa kuvattiin myös rohkeammaksi. Am-

matillisuus työparityössä haastateltavien mukaan oli parempaa myös sen takia, että työparit ovat ikään kuin toistensa työn laadun tarkkailijoita. Myös organisaation koettiin hyötyvän tästä.

Kahdet aivot käytettävissä miten niitä asioita voisi lähteä viemään eteenpäin. Niitä ajatuksia tulee toiselle, mitä ei itselle välttämättä tulisi edes mieleenkään. (H4)

– – kun on niinku kaksi, niin ne asiat on paljon enemmän käsiteltyjä...(H3)

Siinä tulee sitten se välitön palaute, että joo näin tää menee. Ajatukset ovat ihan oikeita, etkä ole hakoteillä siinä. Se on semmoinen hyvinkin selkeä hyöty. (H4)

Tuo paljon ammatillisuutta työn tekoon. On vastuuta myös enemmän, kun ei kehtaa oikoa, vaikka olis huono päivä. (H3)

Vaikka haastateltavat painottivatkin erityisesti työparityöskentelyn laadukkuutta, näkivät he myös tehokkuuden lisääntyvän. Nuoren koettiin saavan apua nopeammin, koska kahdella työntekijällä on yhdessä enemmän tietoa esimerkiksi eri palveluista. Sen ajateltiin olevan myös organisaation ja yhteiskunnan näkökulmasta toivottava asia. Reflektiolla ajateltiin olevan merkitystä myös tehokkuuden näkökulmasta. Nopeasti työparin kanssa käsitellyt asiat eivät jää vaivaamaan mieltä, vaan työpari pystyy siirtymään tehokkaammin seuraaviin asioihin.

– – työntekeminen on tehokkaampaa, kun on kaksi, ei jää asiakkaat junnaamaan ja asiakkaat saavat nopeammin apua. Jommallakummalla välähtää tai tietää verkostosta...(H3)

Ja sit kun ne (asiakastilanteet) on käyty läpi, refleктоitu, niin sä et jää yksinään pyörittämään niitä päässä moneen kertaan, vaan sä pystyt suoraan siirtymään seuraavaan asiaan. (H4)

Työparityöskentely tuottaa myös valmiiksi prosessoitua tietoa. Kokemukset kentältä ja asiakastapaamisista ovat työparin ja mahdollisesti vielä etsivän nuorisotyön tiimin refleктоimia ja käsittelemiä. Ne tulevat kirjatuuksi laadullisen tilastoinnin järjestelmään. Esiin tulleita ilmiöitä tuodaan esiin nuorten ohjaus- ja palveluverkostoissa. Tiedon tuottamista koettiin tapahtuvan muun työn ohessa. Työ koettiin tehokkaana, fiksuna ja vaikuttavana.

– – sekin (ilmiötieto) nousee sieltä työpareilta sitten meidän tiimiin ja me pureskellaan ne siellä sitten ja katsotaan, että onko kyseessä joku ilmiö, josta olisi hyvä sitten tuolla nuorten ohjaus ja palveluverkostossa mainita ja sitten me voidaan oikeasti vaikuttaa niihin palveluihin ja siihen mihin suunnataan niitä resursseja. (H1)

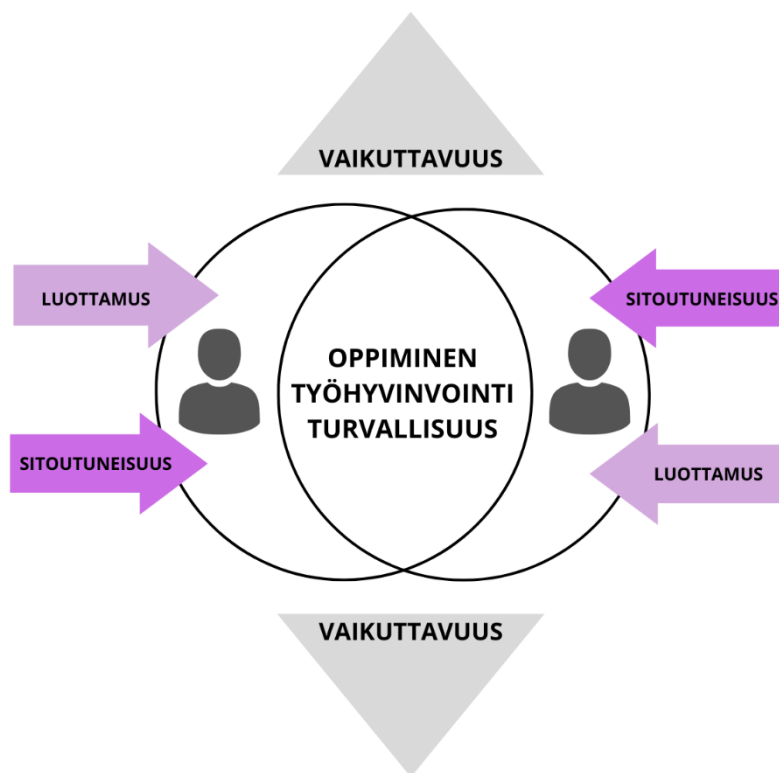
– – sen työ itseasiassa on olla sun työpari ja se on aika lohdullista. Jotain kuuluu kiinnostaa mun työ ja mun ajatukset mun työstä ja mun mielestä se on aika iso bonus. Olis mille tahansa firmalle. Se etenkin pitää yllä semmosta intohimoa siihen työhön. (H1)

Haastateltavat kertoivat työparityöskentelyn tuottavan hyvinvoivia työntekijöitä. Sen nähtiin vaikuttavan positiivisesti paitsi työhyvinvointiin mutta myös työmotivaatioon. Haastattelussa tuotiin esiin, että työparityöskentely ei välttämättä tarkoita kokoaikaista työn tekemistä työparin kanssa. Pelkästään työparin olemassaolon ja hänen toista kohtaan osoittaman huomion kerrottiin lisäävän työntekijän työssään kokemaa turvaa ja intohimoa työtä kohtaan.

6 POHDINTA

6.1 Johtopäätökset ja tulosten pohdinta

Hämeenlinnan etsivän nuorisotyön työparityöskentelyssä ja työntekijöiden sille antamissa merkityksissä näkyvät luottamus ja sitoutuneisuus, joita työparityöskentely edellyttää. Etsivän nuorisotyön tiimiä, työparisuhdetta ja siihen liittyvää prosessia pidetään arvossa. Työparin keskinäinen vuorovaikutus ja yhteinen reflektio työtapana kulkevat prosessissa mukana koko ajan. Työparityöskentelyn tuottaman moninaisen oppimisen ja sen monipuolisen hyödyntämisen, koetun turvallisuuden tunteen ja lisääntyneen työhyvinvoinnin nähdään tuottavan vaikuttavaa työtä Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä. (Kuva 1.)



Kuva 1. Hämeenlinnan etsivän nuorisotyön työparityöskentelyn malli (Huttunen & Hämäläinen 2022)

Työparityöskentely edellyttää luottamusta ja sitoutuneisuutta työotteeseen ja työpariin. Työparityöskentely tuottaa oppimista, työhyvinvointia ja turvallisuutta, jotka lisääntyvät sitoutuneisuuden ja luottamuksen vahvistuessa. Työparityöskentely näyttäytyy vaikuttavana työotteena, jonka hyödyt heijastuvat laajalti nuorisotyöhön ja yhteiskuntaan.

Työparityöskentely näyttäytyy merkityksiltään melko samanlaisena ja se koetaan yhtä hyödyllisenä huolimatta ammattialasta ja työn kontekstista. Hämeenlinnan etsivään nuorisotyöhön on muodostunut vuosien aikana tapa toteuttaa työparityöskentelyä. Etsivän työn sitoutunut tiimi osana nuorisotyön henkilöstöä toimii esimerkkinä ja pohjana toimivalle työparityöskentelylle. Organisaation tuki on merkittävässä roolissa työparityöskentelyssä ja se tunnustetaan myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Huhtajärvi 2016, luku 3; Seinä & Helander 2007, 43; Rahko 2011, 3). Etsivän nuorisotyön koordinaattorin ja nuorisotyön tiimin esihenkilön rooli on merkityksellisessä osassa toimivaa tiimiä. Asiakastyöhön osallistuva koordinaattori on tiimiä yhdistävä ja tukeva henkilö, joka mahdollistaa sujuvan työn ja vahvistaa tiimin keskinäistä sidettä.

Työparin kokonaisvaltainen tutustumisprosessi työparisuhteen alussa on edellytys onnistuneelle työparityöskentelylle. Riittävän ajan antaminen työparisuhteelle sen eri vaiheissa, erityisesti tutustumisvaiheessa, nähdään tärkeänä.

Työparisuhteen hyvinvoinnista tulee pitää huolta. Työpariin tutustumisen ja työparin tuntemisen tärkeyttä on korostettu myös aiemmissa työparityöskentelyä koskevissa tutkimuksissa (Ristola & Tiikkainen 2021, 25; Huhtajärvi 2016, luku 3; Rahko 2011, 3). Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä toimiva työparisuhte on yksilötyön, kenttätyön, ryhmätoiminnan ja verkostoyhteistyön perusta. Työskentelyä raamittavat ohjeet, yhteiset säännöt ja toimintatavat.

Työparityöskentelyn kulmakivenä on reflektio, jota hyödynnetään jokaisessa työtehtävässä. Kirjaaminen on osa reflektiota ja sen avulla työparit tuottavat laadullista tietoa työstä. Työparin aktiivinen vuorovaikutus ja vastavuoroisuus ovat läsnä läpi työparisuhteen. Vuorovaikutuksella pyritään saavuttamaan Airan (2012, 129–130) mukaan yhteinen näkemys tavoitteiden saavuttamiseksi. Laitisen (2014, 60) mukaan vuorovaikutus on edellytys työparin väliselle yhteistyölle ja sen kehittämiseksi. Työparin työ- ja roolijako on luontevaa asiakasprosessin kaikissa vaiheissa, kun työparit ovat sitoutuneita työöteeseen ja heidän välillään on luottamusta. Työparin keskinäinen roolijako nähdään tärkeänä, joskin sitä hyödynnetään joustavasti. (Laitinen 2014, 60.) Samaa tulokseen ovat tulleet myös Lahtinen (2016, 22–26) ja Rahko (2011, 3) tutkimuksissaan. Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä toteutettava työparikierto on merkityksellisessä osassa ammatillisen kasvun näkökulmasta.

Luottamus ja sitoutuneisuus voidaan nähdä merkityksinä ja ominaisuuksina, joita työparityöskentely edellyttää. Luottamus rakentuu vähitellen työparisuhteen edetessä jaettujen kokemusten ja ajatusten kautta. Se vaatii molempipuolista ennakkoluulotonta ja tasavertaista antamista ja ottamista. Työparisuhte nähdään prosessina, joka rakentuu vähitellen ja jota tulee vaalia alusta loppuun saakka. Työparisuhteen vertaaminen esimerkiksi parisuhteen muodostumiseen ei ole uusi huomio. Seinä ja Helander (2007, 30–31) vertaavat työparisuhteen kehityskaarta yksilön kehitysvaiheisiin. Reko ja Suokas (2019, 40) kuvaavat työparisuhdetta toiseksi perheeksi tai avioliitoksi, joka vaatii kokonaisvaltaista mukanaoloa ja jakamista. Shenk (2016) näkee työparin muodostavan vähitellen yhteisen identiteetin.

Yhteinen tahtotila, arvopohja ja yhteisten sääntöjen noudattaminen lisäävät luottamusta. Työparin välinen luottamus välittyy myös nuorelle positiivisena asiakaskokemuksena. Sitoutuneisuus työotteeseen vahvistuu luottamuksen rinnalla ja koostuu osin luottamuksen rakennusaineista. Työparityöskentelyn toteuttaminen ja siihen sitoutuminen ovat aktiivisia päätöksiä. Sitoutumisen merkityksen onnistuneelle työparityöskentelylle ovat havainneet myös Laitalainen ja Sammalisto (2017, 61–63) sekä Mäki-Opas (2013, 23, 30–32). Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä sitoutumista lisääviä asioita ovat työyhteisön tuki, onnistunut perehdytys ja yhteistyökyky. Käytännön työstä saadut positiiviset kokemukset lisäävät sitoutuneisuutta työotteeseen, kuten myös oman persoonan hyödyntäminen.

Oppiminen, turvallisuus ja työhyvinvointi ovat merkityksiä, joita työparityöskentely tuottaa. Oppimisen mahdollistavia tekijöitä ovat tutustumisen ohella innostuminen ja sitoutuminen. Työparityöskentelyssä tapahtuu jatkuvaa oppimista ja kehitystä monen eri tahon välillä monin eri tavoin. Oppimisen moninaisuus korostuu työparityöskentelyssä Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä. Oppimisen osapuolia ovat nuori ja työntekijät yksilöinä ja yhdessä, työpari- ja asiakassuhde sekä etsivän nuorisotyön tiimi ja nuorisotyön organisaatio. Myös Laitinen (2014, 71–72) tuo esiin työntekijän henkilökohtaisen kasvun työparityöskentelyn avulla. Toiselta oppiminen ja näkökulmien avartaminen ovat monissa tutkimuksissa tunnistettuja hyötyjä (Laitalainen & Sammalisto 2017, 61–63; Jormakka & Kallioniemi 2013, 84; Laitinen 2014, 66).

Havainnoinnin, dialogin, reflektion ja kirjaamisen osuus oppimisprosessissa Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä on suuri. Työparin yhteisen reflektoinnin nähdään olevan erityisen hyödyllistä. Jormakan ja Kallioniemen (2013, 83) mukaan kehittymistä tapahtuu työparityöskentelyssä erityisesti kehittävän palautteen ja kriittisen reflektion avulla. Tutkimuksessamme yhteiseen reflektointiin liittyvät mahdolliset ongelmat eivät tulleet esiin. Jormakan ja Kallioniemen (2013, 80) mukaan persoonaa, epäonnistumisia ja heikkouksia koskevien asioiden käsittelyä reflektiossa saatetaan kuitenkin vältellä.

Työparikierrosta saatu ammatillinen hyöty ja osaaminen kertaantuu, siirtyy ja lopulta mahdollistaa työn ja työotteen kehittymisen. Työparit toimivat toisilleen positiivisena voimavarana, jonka avulla he täydentävät omaa ammatillista

osaamistaan toisen vahvuuksia ja näkökulmia hyödyntäen. Reko ja Suokas (2019, 38–39) näkevät näkökulmien lisääntymisen, jaettujen ideoiden ja työn reflektoinnin lisäävän ammatillista kasvua. Nuoren oppiminen, saadessaan kaksi turvallista ja ammatillista näkemystä ja kokemusta yhden sijasta, takaa hänelle laadukkaan ja monipuolisen palvelun. (Reko & Suokas 2019, 38–39.) Ristola ja Tiikkainen (2021, 23) tuovat esiin monipuolisen osaamisen hyödyntämisen.

Turvallisuutta lisääviä tekijöitä tunnistetaan monipuolisesti eikä yksintyöskentelyä tästä näkökulmasta suositella Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä. Turvallisuuden tunne vaatii toteutuakseen luottamuksen. Työparin läsnäolo asiakastilanteessa luo työpareille turvallisuuden tunteen niin työn ammatillisuuden kuin fyysisen turvallisuuden puolesta. Työparin antama turva niin sanottuna työn laadun tarkastajana, todistajana, taakan jakajana ja havainnoijana ovat henkisen turvallisuuden tärkeimmät seikat. Nämä huomiot Hämeenlinnan etsivän nuorisotyön työparityöskentelystä nivoutuvat Seinän ja Helanderin (2007, 39–40) ajatuksiin siitä, että työparityöskentelyn avulla työntekijät pystyvät yhdessä paremmin huolehtimaan perustehtävän toteuttamisesta.

Työparin läsnäolo antaa toiselle työntekijälle fyysisen turvallisuudentunteen odottamattomissa tilanteissa. Nuoren turvallisuudentunne lisääntyy työparityöskentelyn tarjoaman tuplaosaamisen avulla. Havainto on hyvin samankaltainen Laitisen (2014, 69) havainnon kanssa, jossa korostetaan kahden työntekijän yhdessä tekemien ratkaisujen hyötyjä verrattuna yksin tehtyihin päätöksiin. Tutkimuksissa esiin tulleista työparityöskentelyn tuottamista turvallisuutta lisäävistä seikoista huolimatta Puurosen (2014, 67) tutkimuksen mukaan etsivien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointia toistuvasti uhkaava seikka on yksintyöskentely.

Työparityöskentely, jossa työparit täydentävät toisiaan, vaikuttaa työhyvinvointia kohottavasti. Työparin välinen jatkuva ja avoin reflektio vähentää henkistä kuormittumista huomattavasti ja sillä on selkeä rooli työstä palautumisessa. Purkutyöskentelyn hyödyt korostuvat työhyvinvointia tarkastellessa sekä Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä että aiemmissa tutkimuksissa. Kaikenlaisten ajatusten purkamisen ja jakamisen lisäävät työssä jaksamista (Seinä & Helander 2007, 39–40; Ristola & Tiikkainen 2021, 26; Reko & Suokas 2019,

38). Työnohjaus tukee omalta osaltaan tätä prosessia. Päätelmää tukee Ristolan ja Tiikkaisen (2021, 24) havainto siitä, että työnohjaus auttaa työparia myös työparin keskinäisessä työn käsittelyssä. Työnjako ja työnkierto ovat positiivisia asioita työn mielekkyyden kannalta. Kokemukset työtteen tehokkuudesta ja sen kautta saaduista onnistumisista lisäävät hyvinvointia ja työn mielekkyyttä. Työparityöskentelyssä tunnistetaan riskitekijänä toisen työntekijän ylikuormitusriski toisen voidessa huonosti.

Työntekijöiden positiivisten kokemusten kautta työparityöskentely näyttäytyy työntekijöille vaikuttavana työtteenä Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä. Koetuista kriittisistä ennakoasenteista huolimatta työntekijät uskovat työparityöhön ja näkevät siinä vain vähän haasteita, joita ei olisi mahdollista selvittää. Työparityöskentelyn tuottamalla laaja-alaisella oppimisella, lisääntyneellä turvallisuuden tunteella ja työhyvinvoinnilla nähdään olevan heijastevaikutuksia myös asiakassuhteiden ulkopuolelle. Laaja-alainen oppiminen mahdollistaa laadukkaan ja tehokkaan työn tuloksen. Kertaantuneen osaamisen koetaan parantavan ennaltaehkäisevää työtettä ja vaikuttavan syrjäytymiskiarteeseen positiivisesti. Lisäksi työparien reflektoinnin ja kirjaamisen tuottaman prosoidun tiedon avulla saadaan nuorten ääni kuuluviin verkostoissa, joka lisää vaikutusmahdollisuuksia nuorten palveluita kohtaan. Turvallinen työparisuhde nähdään myös sosiaalisen vahvistumisen mahdollistajana nuorelle. Toisaalta sen nähdään myös tuottavan työhyvinvointia työntekijöille ja lisäävän intohimoa ja motivaatiota työn tekemistä kohtaan. Hämeenlinnan etsivien nuorisotyöntekijöiden näkemyksiä työparityöskentelyn vaikuttavuudesta tukee Ristikankaan ja Ristikankaan (2013, 266–267) havainto siitä, että vuorovaikutukselliseen työskentelyyn käytetyn suuremman aikaresurssin korvaa lisääntynyt luovuus ja oppimismyönteisyys työyhteisössä.

6.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi ja eettisyys

Tutkimus toteutettiin hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Luotettavuuden arvioinnista laadullisessa tutkimuksessa ei ole yksiselitteisiä ohjeita, mutta hyvän tutkimuksen kokonaisuus on ehyt ja koherenssi. Tutkimuksessa arvioitavia asioita ovat tutkimuksen kohde ja tarkoitus, tutkimuksen tekijän motivaatio, haastateltavat ja heidän suhteensa tutkijoihin. Niitä ovat myös käytetty aika,

luotettavuus, aineiston keruu ja analyysi sekä raportointi. Edellä mainitut seikat ja menetelmät tulee olla oikein valittuja ja perusteltuja suhteessa toisiinsa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150, 163–164.)

Tutkimuksen reliabeliuden ja validiuden käsitteet kertovat tutkimuksen objektiivisesta todellisuudesta ja totuudesta. Reliaabelius kertoo tulosten pysyvyydestä eli jos tutkimus uusitaan, käytetään rinnalla toista menetelmää tai kaksi henkilöä päätyy samaan tulokseen, on tulos reliabeli. Puhutaan validiteetista, jos tutkimus vastaa tarkoitustaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 186.) Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa reliabelius ja validius käsitteiden käyttö on kiistanalainen, sillä ne mielletään yleensä määrän mittaamiseen ja näin ollen kvantitatiiviseen tutkimukseen sopiviksi (Hirsjärvi & Hurme 2008, 185; Tuomi & Sarajärvi 2018, 160).

Molemmat eri menetelmää sisältävät haastattelukerrat antoivat samansuuntaista tietoa ja molemmat tutkimuksen tekijät päätyivät samaan johtopäätökseen. Näiden kriteerien mukaan tutkimus on reliabeli. Tutkimus on validi Hämeenlinnan etsivän nuorisotyön työparityössä, sillä tulokset vastasivat tutkimuskysymyksiin. Teemahaastattelun runko muodostui haastateltavien ensimmäisen vaiheen kertomuksista, joten asiat, joita nostimme esille, olivat haastateltavien itse tuottamaa aineistoa. Avoimen kysymyksen ja teemahaastattelun yhteensovittaminen tutkimuksessa antoi kokemus-, elämys- ja ajatuslähtöisen aineiston, joka on luotettava keino saada tietoa työparityöskentelystä etsivässä nuorisotyössä. Menetelmä tuki tutkimuksen tarkoitusta etsiä merkityksiä. Uskottavuutta ja luotettavuutta lisää myös se, että tutkimustuloksissa esiintyi paljon samankaltaisuuksia aikaisempiin työparityön tutkimuksiin verraten. Tutkimuksessa luotettavuus ja eettisyys nivoutuvat toisiinsa ja tutkimusessamme noudatimme hyvin tarkkaan eettisiä periaatteita.

Anonyymiys, luotettavuus, suostumus ja seuraukset ovat tärkeimmät seikat, joita tulee tarkastella eettisistä näkökulmista ihmisiä tutkittaessa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20). Kvalen mukaan ihmistieteissä jokaiseen tutkimuksen vaiheeseen liittyy eettinen näkökulma. Pohdimme eettisyyttä jokaisessa tutkimuksen vaiheessa, kuten tutkimuksen tarkoituksessa, suunnitelmassa, haastattelussa, litteroinnissa, analyysissa, todentamisessa ja raportoinnissa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 19–20.)

Halusimme tietoa ja kokemuksia työparityöskentelystä etsivässä nuoriso-työssä ja perustelun työparityöskentelylle Hämeenlinnassa. Aiheesta on tehty vain vähän aikaisempaa tutkimusta, joten mielestämme oli tarpeellista tehdä näkyväksi työparityöskentely työotteena valitsemassamme kontekstissa ja saada merkityksiä työparityön tarkoituksenmukaisuudesta laajemminkin etsivässä työssä.

Haastatteluksi tuleminen perustui vapaaehtoisuuteen. Haastateltavat saivat etukäteen tietoa tutkimuksesta, sen tarkoituksesta, tavoitteista ja menettelytavoista. Tutkimuksen tutkimustiedote, tietosuojailmoitus ja suostumus henkilötietojen käsittelyyn tutkimuksessa ja tutkimukseen osallistumisesta lähetettiin haastateltaville ennen haastattelua. Haastateltavien allekirjoittamat suostumukset kerättiin ennen haastatteluajankohtaa.

Haastattelutilanteen alussa kerroimme haastateltaville haastattelun kulusta ja nauhoittamisesta sekä nauhoitteiden hävittämisestä. Haastattelutilanteessa haastateltavat saivat olla tutussa tilassa työympäristössään ja haastattelut olivat rentoja ja vapaamuotoisia. Näin minimoimme haastateltaville aiheutuneen jännityksen haastattelutilanteessa. Haastateltavat saivat vapaamuotoisesti kertoa haluamiaan asioita ensimmäisessä haastattelussa ja toisessa vaiheessa syvennettiin ensimmäistä vaiheesta nostamiamme teemoja. Näin ollen asiat olivat jo haastateltaville tuttuja eikä tilanne aiheuttanut tarpeetonta stressiä. Stressitön haastattelutilanne vaikuttaa paljon tutkimustulosten laatuun ja uskottavuuteen. Lisäksi haastattelutilanteessa huomioitiin toisen opinnäytetyöntekijän kaksoisrooli haastattelijana ja työyhteisön jäsenenä. Opinnäytetyöntekijän työparin ensimmäisessä haastattelussa oli läsnä vain toinen tutkija. Haastateltavat ohjeistettiin puhumaan asioista kuin ulkopuoliselle henkilölle.

Aineistoja käsiteltiin luottamuksellisesti. Haastattelujen litterointi äänitiedostoista tekstimuotoon oli sanatarkkaa ja ainoastaan turhat täytesanat karsittiin pois. Missään vaiheessa emme kirjanneet haastateltavia nimiltä vaan annoimme anonyymiyden näkyä jo haastatteluvaiheessa numeroimalla heidät. Tulosten analysoinnissa kirjasimme perusteellisesti haastateltavien kertomia asioita, eikä teemahaastattelun tarkentavat kysymykset jättäneet varaa väärin-

tulkitsemiselle. Hyödynsimme lisäksi osallistujatarkistusta. Toisen opinnäytetyön tekijän kaksoisrooli tuli huomioiduksi myös tulosten analyysivaiheessa aineiston ulkopuolisten tulkintojen välttämiseksi.

Tutkimuksen tarkoitus oli merkitysten anto työparityöskentelylle ja kertoa miten sitä Hämeenlinnan etsivässä työssä toteutetaan. Tutkimuksen avulla saatiin se tieto, jota lähdettiin tutkimaan. Tulokset ovat luotettavaa kokemuspohjaista tietoa eivätkä ne aiheuta seurauksia haastatteluun osallistuville, organisaatiolle tai muille ryhmille, joita tutkimuksessa esiintyi.

6.3 Opinnäytetyöprosessin pohdinta ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön aihe koski omakohtaisesti toista tutkijaa. Toisella tutkijalla ei ollut aikaisempaa kosketuspintaa etsivään nuorisotyöhön eikä tässä tutkimuksessa kuvattuun työparityöskentelyn tapaan. Se toi uusia ajatuksia ja kyseenalaistuksia käsiteltävään aiheeseen ja auttoi pitämään toista tutkijaa ulkopuolisena tutkimuksen tekijänä huolimatta hänen omasta arjen roolistaan etsivänä nuorisotyöntekijänä Hämeenlinnassa. Asettuminen tutkijan rooliin vaati tietoa työskentelyä ja omien toimien tarkastelua.

Parityöskentelyn hyödyt opinnäytetyötä tehdessä näkyivät erityisesti tulosten analyysi ja pohdinta vaiheissa, kun omat tulkinnat aineistosta täytyi perustella toiselle. Meillä oli samansuuntainen näkemys asioista. Oli mielenkiintoista huomata, kuinka yhteneväisiä saamamme tulokset olivat teoreettisen viitekehysten kanssa. Oman työparityöskentelymme edetessä huomasimme myös, että tulosten merkitykset näkyivät myös omassa opinnäytetyön tekemisessä. Olimme molemmat sitoutuneita, luotimme toisiimme, koimme toisen turvana, joka lisäsi hyvinvointia kuorman jakautuessa. Opimme paljon toisistamme, aiheesta ja tutkimuksen teosta sekä saimme aikaiseksi tutkimuksellamme vaikuttavaa tietoa tilaajalle työotteen kehittämiseksi. Työ oli mielenkiintoinen ja koemme onnistuneemme tutkimuksen teossa tarjoten uskottavaa ja luotettavaa laadullista tietoa etsivän nuorisotyön kentälle työparityöskentelystä työotteena.

Tutkimusta tehdessämme jäimme pohtimaan, millaisena työparityöskentely näyttäytyy nuoren näkökulmasta. Miten nuori kokee kahden työntekijän läsnäolon? Minkälaisia merkityksiä työparityöskentelyllä nuorelle on ja onko työote perusteltua myös nuoren itsensä sanoittamana? Hämeenlinnan etsivässä nuorisotyössä työparityöskentelyllä nähtiin olevan vaikutusta myös nuoren sosiaaliseen vahvistumiseen. Olisi mielenkiintoista selvittää millä tavoin työparityöskentely lisää nuoren sosiaalista vahvistumista. Opinnäytetyössä nousi vahvasti esiin myös työparityöskentelyn avulla saavutettu moninainen ja monitasoinen oppiminen. Olisi mielenkiintoista selvittää syvemmin, miten oppiminen kertaantuu ja millaisia asioita oppimisella työparien välillä voidaan saavuttaa.

LÄHTEET

- Aalto, E., Huovinen, M., Kauppinen, J., Mikkonen, M. (toim.) 2007. Etsivä työ. Euroopan syrjäytyneiden väestönsien parissa. Suuntaviivoja yhdenmukaisiin etsivän työn palveluihin. A-klinikkasäätiön raporttisarja nro 58. Amsterdam: Foundation Regenboog AMOC. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://tiedos-tot.a-klinikkasaaatio.fi/etsiva_tyo_euroopan_syrjaytyneiden_vaestonosien_pariissa.pdf [viitattu 26.9.2022].
- Aira, A. 2012. Toimiva yhteistyö. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Väitöskirja. Jyväskylä studies of humanities 179. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4708-8> [viitattu 6.9.2022].
- Alasuutari, P. 2018. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Aluehallintovirasto. s.a. Etsivä nuorisotyö. WWW-sivu. Saatavissa: <https://avi.fi/tietoa-meista/tehtavamme/opetus-ja-kulttuuri/nuorisotoimi/etsivanuorisotyö> [viitattu 19.3.2022].
- Bamming, R. & Hilpinen, M. 2016. Etsivä Nuorisotyö 2015. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:28. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-418-4> [viitattu 6.2.2022].
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, osa 1. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 17.9.2022].
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Uusi painos 2017. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Huhtajärvi, P. 2008. Ammatillinen etsivä työ. Etsivän työn menetelmä. Teoksessa Hoikkala, T. & Sell, A. (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. 2. muuttumaton painos. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 76. Helsinki: Nuorisotutkimusseura: Nuorisotutkimusverkosto, 447–449.
- Huhtajärvi, P. 2016. Ammatillinen etsivä työ. Teoksessa Hoikkala, T. & Sell, A. (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 89, luku 3. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 6.2.2022].
- Hämeenlinnan kaupunki. 2021. Kaupungin johto ja toimialat. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.hameenlinna.fi/hallinto-ja-talous/organisaatio/kaupungin-johto-ja-toimialat/> [viitattu 26.3.2022].

Jormakka, S. & Kallioniemi, T. 2013. Opetuspari opettajuuden peilinä. Toimintatutkimus yhteisopettajana kehittymisen edellytyksistä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-23944> [viitattu 14.10.2022].

Juhila, K. s.a. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/> [viitattu 13.3.22].

Kaartinen-Koutaniemi, J. (toim.) 2012. Etsivässä työssä. Helsinki: Nuorten keskus – LK-kirjat.

Kainulainen, H. 2006. Perhe- ja lähisuhdeväkivalta. Auttamisen käytäntöjä. Helsinki: Ensi- ja turvakotien liitto.

Karhutaival, E. 2022. Etsivä nuorisotyöntekijä. Haastattelu 15.11.2022. Hämeenlinnan kaupunki.

Kuure, T. 2015. Sosiaalisen vahvistamisen määrittely ja asema nuorten hyvinvoinnin palvelujärjestelmässä. Teoksessa Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. (toim.) Sosiaalinen vahvistaminen käsitteenä ja palveluina. Sosiaalisen vahvistamisen kehittämistoiminnan tuloksia. PDF-dokumentti. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry, 57–60. Saatavissa: <https://www.intory.fi/materiaalipankki/sosiaalinen-vahvistaminen-kasitteena-ja-palveluina-sosiaalisen-vahvistamisen-kehittamistoiminnan-tuloksia/> [viitattu 14.8.2022].

Lahtinen, R. 2016. Näkökulmia työparityöskentelyyn. Työparityöskentely henkilökunnan kokemana Kiipulan ammattiopiston Hämeenlinnan toimipaikassa. Hämeen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201604295521> [viitattu 27.3.2022].

Laitalainen, H. & Sammalisto, K. 2017. Työparityöskentelyn vaikuttavuus Alavuden perhetyössä työntekijöiden näkökulmasta. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Sosionomi. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017120419695> [viitattu 27.3.2022].

Laitinen, S. 2014. Yksilöllinen tuki ja ohjaus aikuislukiossa: erityisopettajan ja opinto-ohjaajan työparityöskentely. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201406252156> [viitattu 14.10.2022].

Laki nuorisolain 11§:n muuttamisesta 30.12.2020/1232.

Maja, K. 2011. Parityöskentely aikuissosiaalityössä. Teoksessa Jouttimäki, P., Kangas, S. & Saurama, E. (toim.) Uudistuva ja voimaannuttava aikuissosiaalityö. Visio vahvasta aikuissosiaalityöstä -hankeen loppuraportti. Socca – Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus. Työpapereita 2011:1, 74–92. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.socca.fi/files/2221/parityoskentely.pdf> [viitattu 26.3.2022].

Mäki-Opas, S. 2013. Etsivän nuorisotyön hyvät käytänteet ja työmenetelmät. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201303052951> [viitattu 27.3.2022].

Nivala, E. & Ryyänen, S. 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. 3. painos. Helsinki: Gaudeamus.

Nuorisolaki 21.12.2016/1285.

Ojanen, S. 2006. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus.

Paananen, E., Piironen, M. & Uusitalo, K. (toim.) 2022. Etsivän nuorisotyön käsikirja. Helsinki: Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry, Kohdennetun nuorisotyön osaamiskeskus.

Perhoniemi, R. & Hakanen, J. 2013. Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. *Psykologia* 48, 88–101, 170. Verkkojulkaisu. Saatavissa: <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1606606> [viitattu 6.2.2022].

Puuronen, A. 2014. Etsivän katse. Etsivä nuorisotyö ammattina ja ammatin alan kehittäminen – näkökulmia käytännön työstä. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisuja 70. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/etsivan_katse.pdf [viitattu 14.10.2022].

Rahko, E. 2011. Samassa veneessä sosiaalialalla. Tutkimus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksista työparityöstä. Rovaniemi. Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet. Verkkojulkaisu. Rovaniemi. Lapin yliopistopaino. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=90906602-0672-484f-ac5e-e363e41c793a> [viitattu 27.3.2022].

Rauas, M. 2019. Pieniä tekoja, suuria asioita. Nuorisotyön eettinen näkökulma. 2. uusittu painos. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 99. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.nuoli.info/application/files/8015/7866/5535/Pienia_tekoja_kirja_2_painos_verkko.pdf [viitattu 6.2.2022].

Reko, P. & Suokas, A. 2019. Yhteisopettajuuden hyödyt ja haasteet opettajien kokemana. Tapaustutkimus eteläsuomalaisessa alakoulussa. Turun yliopisto. Kasvatustiede. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019060518577> [viitattu 14.10.2022].

Ristikangas, M.-R. & Ristikangas, V. 2010. Valmentava johtajuus. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 6.2.2022].

Ristola, S. & Tiikkainen, H. 2021. Työparimalli osana rikostaustaisten kanssa työskentelyä. Käsikirja työparityöstä sosiaalialalla. Laurea-ammattikorkeakoulu. Rikosseuraamusalan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021052110186> [viitattu 14.10.2022].

Seinä, S. & Helander, J. 2007. Tiimeistä työporeiksi. Toiselta oppiminen ja ammatillinen kehitys. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Selkälä, I. 2018. Näkymätön tieto näkyväksi. Näyttöön perustuva toimintatapa ja rakenteellinen vaikuttavuus etsivässä nuorisotyössä. Hämeen ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan kehittäminen ja johtaminen YAMK. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018053011318> [viitattu 9.11.2022].

Shenk, J. W. 2016. Powers of Two: Finding the Essence of Innovation in Creative Pairs. Microsoft Research. YouTube. Videoleike. Julkaistu 5.8.2016. Saatavissa: https://www.youtube.com/watch?v=_gUobzV6F9k [viitattu 7.10.2022].

Suomen nuorisotyön tilastot. 2021a. Etsivä nuorisotyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://nuorisotilastot.fi/199/visualisoinnit/etsiva-nuorisotyö/> [viitattu 14.8.2021].

Suomen nuorisotyön tilastot. 2021b. Kuntien nuorisotyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://nuorisotilastot.fi/1131/visualisoinnit/kuntien-nuorisotyö/> [viitattu 14.8.2022].

Tahvanainen, T. 2010. ”Te ootte niin ihanan tukevia”. Etsivän työparitoiminnan toimintamalli Jyväskylän nuorten työpajalla. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, ylempi AMK. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2010122118795> [viitattu 27.3.2022].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Vaihia, A. 2009. Kohtaamisen paikka – Työparityön kehittäminen lastensuojelussa. Diakonia ammattikorkeakoulu. Terveysten edistämisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200911286395> [viitattu 27.3.2022].

Vanupo. 2020. Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma 2020–2023. Tavoitteena nuoren merkityksellinen elämä ja osallisuus yhteiskunnassa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:2. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162007/OKM_2020_2_VANUPO_fi_u.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 14.8.2022].

Teemahaastattelurunko

1. Työhyvinvointi

- Millä tavoin työparityöskentely vaikuttaa työhyvinvointiin?
- Mitkä ovat työssä jaksamisen kannalta tärkeimmät tekijät työparityöhön liittyen?
- Millä tavoin työpariin liittyvät asiat vaikuttavat työhyvinvointiin?
 - työparin vaihtuminen
 - työparin hyvinvointi
 - persoona

2. Turvallisuus

- Minkälaista henkistä tukea ja turvaa työparityöskentely tuo?
- Minkälaista fyysistä tukea ja turvaa työparityöskentely tuo?

3. Oppiminen

- Kenellä kaikilla tapahtuu oppimista työparityöskentelystä?
- Millaisia asioita opitaan?
- Mikä voi estää oppimisen?
- Mitkä asiat edesauttavat oppimista?

4. Sitoutuneisuus

- Mitkä tekijät lisäävät sitoutumistasi?
 - organisaation/tiimin tuki
- Mitkä tekijät vähentävät sitoutumista?

5. Luottamus

- Miten kuvailisit luottamusta työparisuhteessa?
- Miten luottamuksen puute ilmenee?
- Millainen on luotettava työpari?
- Miten rakentuu luottamuksellinen suhde?
 - luottamuksen uudelleen rakentaminen

6. Työmuodon vaikuttavuus

- Millä tavoin työparityöparityöskentely on vaikuttavaa?
 - asiakkaan näkökulma
 - työntekijän näkökulma
 - organisaation näkökulma
 - yhteiskunnan näkökulma